

AstA ZEITUNG

U N I F R A N K F U R T - W I N T E R 2 0 2 0



astA 

**Universität &
Arbeit**



Hrsg. ASTA der Universität Frankfurt am Main

V. i. S. d. P. ASTA-Vorstand:
Melissa Dutz
Kyra Beninga
Nils Zumkley
David Höhnerbach
Sebastian Heidrich
Mathias Ochs

Anschrift Mertonstr. 26 – 28,
60325 Frankfurt a. M.

Web www.asta-frankfurt.de

Mail info@asta-frankfurt.de

Redaktion ASTA-Zeitungsreferat:
Malte Tübbecke
Finn Gölitzer
Alexander Toumanides

eMail zeitung@asta-frankfurt.de

Gestaltung gegenfeuer.net

Druck Bechtle Verlag & Druck

Auflage 46 839

Jahrgang 2020

Die Inhalte der Artikel spiegeln nicht
zwangsläufig die Meinung der Mitglieder
des ASTA oder der Redaktion wieder.
Die Rechte der Artikel liegen bei den
Autor*innen.

Eigentumsvorbehalt Liegen bei niemanden. Geben Sie diese
Zeitung jeder x-beliebigen Person
für x Äquivalente weiter.

Editorial

Liebe Studis, liebe Leser*innen,

die aktuelle Krise wirft alte Fragen über die Arbeitsbedingungen an der Universität noch einmal neu auf. Schlagworte wie Arbeit 4.0, Homeoffice aber auch die zunehmende Diskussion und Politisierung von Care-Arbeitsverhältnissen zeigen, wie sich Arbeitsfelder – nicht erst seit Covid – verändern oder politisieren.

Für die einzelne Arbeitnehmer*in ist dies mit ambivalenten Erfahrungen verbunden. Homeoffice bedeutet mehr Selbstverantwortung und Flexibilität, führt aber auch zu neuen Formen der (Selbst-)Ausbeutung, zu sozialer Kontrolle und trägt zur Verschleierung von Hierarchien bei. Schließlich erschwert die Vereinzelung der Arbeitnehmer*innen, sich über die bestehenden Arbeitsbedingungen auszutauschen und sich kollektiv zusammenzuschließen, um gemeinsame Interessen wirkungsvoll durchzusetzen. Die Arbeitsbedingungen der Universität sind speziell und doch auch charakteristisch für aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt. Klar ist zumindest, dass auch die Universität dem Primat der Wirtschaft unterworfen ist, was nicht zuletzt unmittelbare Konsequenzen für Lehre und Arbeitsbedingungen mit sich bringt. Wenn wir also über unsere Erfahrungen und Alltagserlebnisse an der Universität sprechen, so reflektieren wir auch immer gesellschaftliche Tendenzen und Verhältnisse.

Diese AStA Zeitung stellt den Versuch dar, jene aktuellen Entwicklungen in Bestandsaufnahmen zu erfassen und der konkreten Vereinzelung von Arbeitnehmer*innen und Studierenden entgegenzuwirken. Dafür haben wir verschiedene Perspektiven, Erfahrungen und Kritikansätze gesammelt, welche sich mit den aktuellen Veränderungen in der universitären Arbeitswelt beschäftigen.

Auf euch warten Erfahrungsberichte zu den Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbetrieb und in Covid-Testlaboren. Zudem findet ihre einige theoretische Reflektionen über die Arbeits- und Lehrformen an der Hochschule sowie zu der bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen* in der gegenwärtigen Krise. Ein anderer Beitrag setzt sich mit nationalsozialistischen Kontinuitäten im Arbeitsrecht auseinander. Abseits des Schwerpunktthemas finden sich Überlegungen zur Kontrollgesellschaft sowie zu den aktuellen Debatten über Meinungsfreiheit an der Universität.

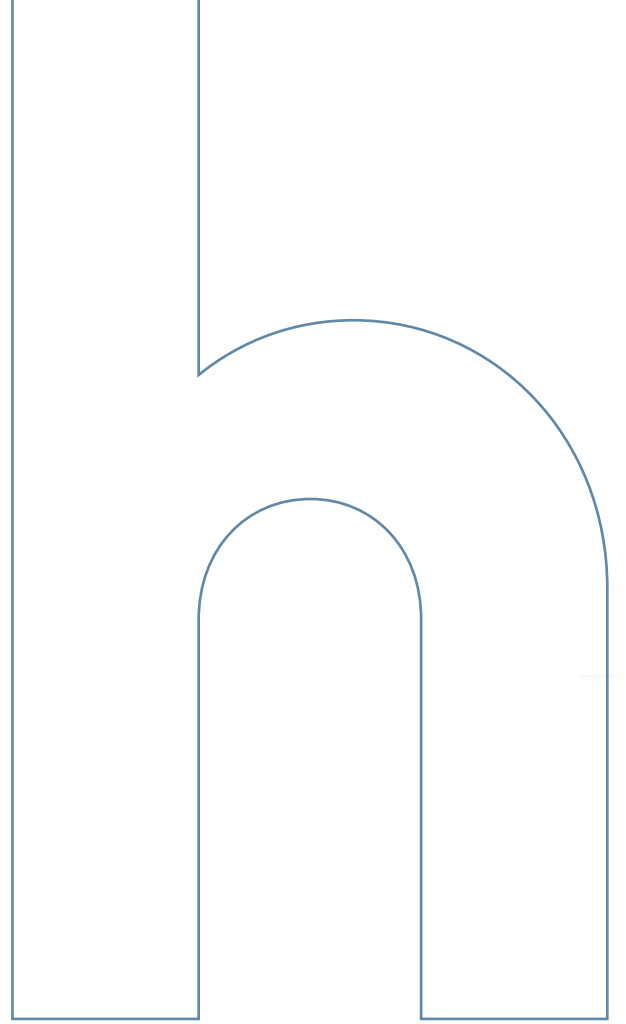


Wir
wünschen viel
Spaß
beim Lesen!



**Ein Bericht
aus dem Testlabor**

13

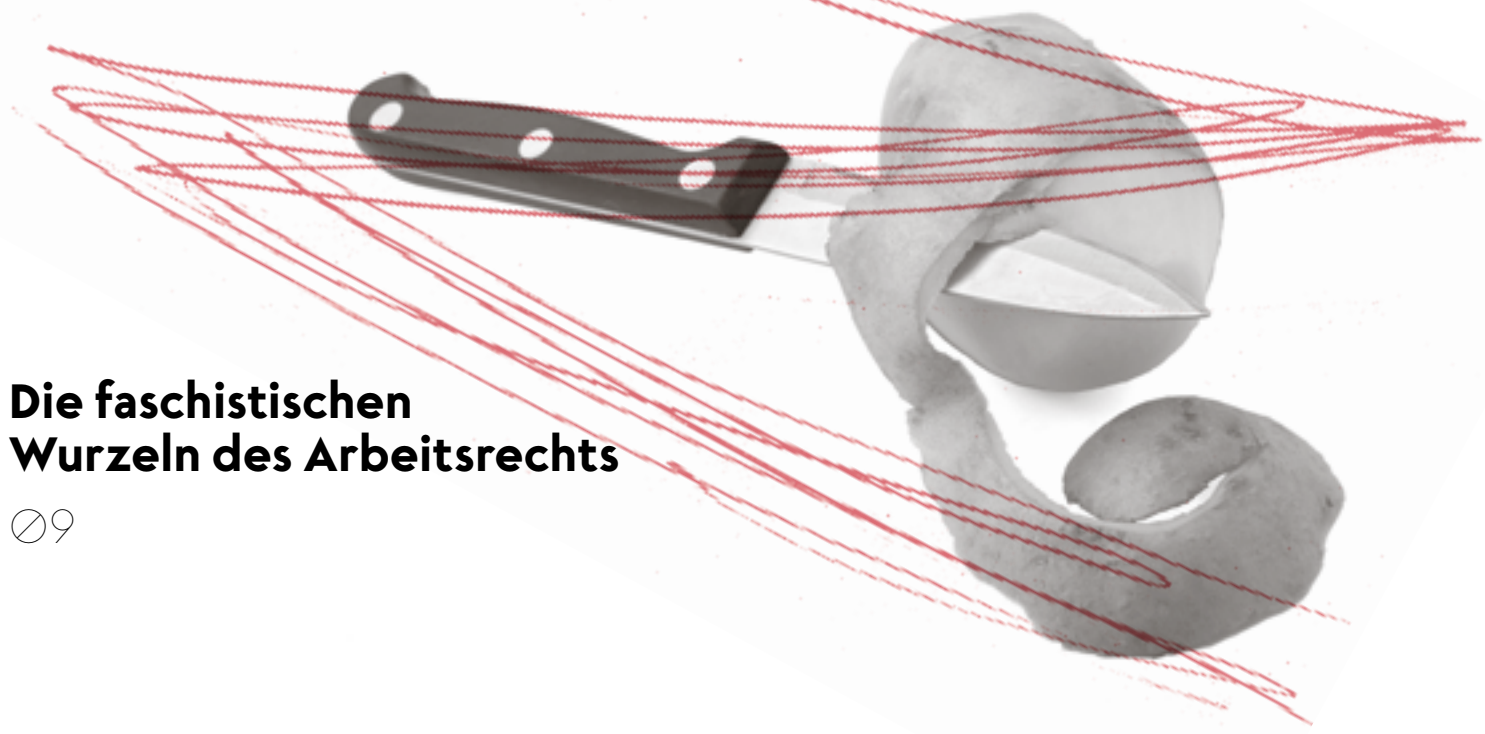


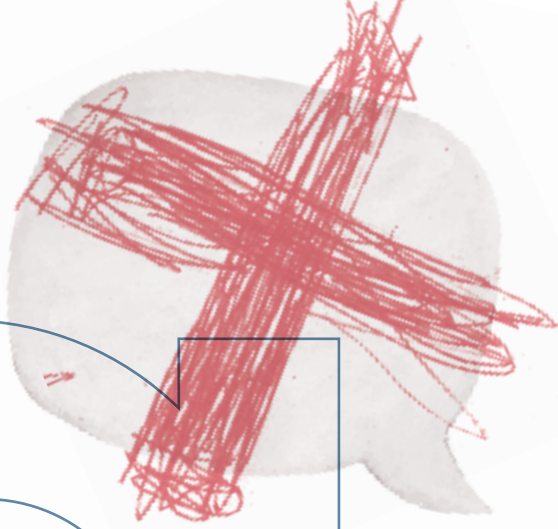
**»Kanonisierung«,
oder wie Klassiker(*innen)
gemacht werden**

17

**Die faschistischen
Wurzeln des Arbeitsrechts**

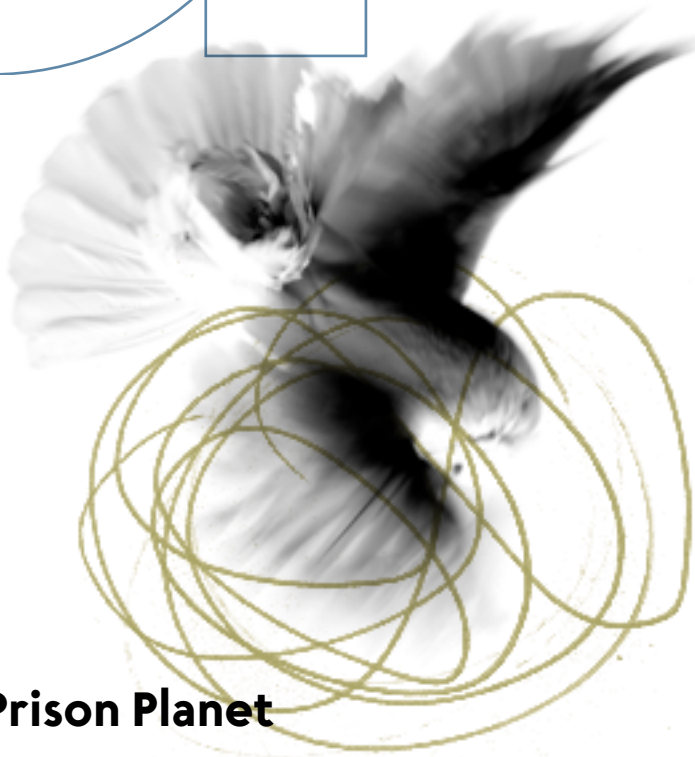
09





Lieber Hr. Thiel

23



Prison Planet

29

**Arbeiten
an der Hochschule**

15

- 05 **Gestrandet im Übergang**
Ehemaliges unter_bau Mitglied

- 07 **Die »neue Normalität« muss anders werden**
GEW Betriebsgruppe Goethe Universität

- 09 **Die faschistischen Wurzeln des Arbeitsrecht**
Joost Beerwerth

- 13 **Ein Bericht aus dem Testlabor**
Vera

- 15 **Arbeiten an der Hochschule**
DGB Hochschulgruppe

- 17 **»Kanonisierung«, oder wie
Klassiker(*innen) gemacht werden**
Finn Gölitzer

- 19 **Prison Planet**
nunu

- 23 **Lieber Hr. Thiel**
ASTA FFM

- 25 **Rätselseite**

- 27 **»Antifa – 100 Jahre Widerstand«**
Rezension
Clara Mißbach

- 28 **37°05'27.5"N 41°36'55.4"E**
Rezension: «die Sommer»
Clara Mißbach

- 29 **Orte und Adressen**
Karte


Gestrandet im Übergang

Warum wir mehr Hochschulgewerkschaften
wie unter_bau brauchen

Nicht erst seitdem ich Ende 2018 meinen Masterabschluss an der Goethe-Universität Frankfurt in der Tasche hatte, war für mich klar: Ich möchte promovieren. Dass das Ganze natürlich nicht ohne Cash geht, liegt auf der Hand und so habe ich mich darauf konzentriert, eine solide Finanzierung für dieses Projekt zu organisieren. Faktisch bin ich mit dem, was ich dann gemacht habe, bis heute nie aus dem Wissenschaftsbetrieb ausgestiegen. Ich habe Netzwerke aktiviert, Konferenzen besucht, an einem Exposé gearbeitet sowie meine Forschungsideen in unterschiedlichen Kontexten vorgestellt und verteidigt.

Plan A war die Bewerbung um ein Promotionsstipendium bei politischen Stiftungen. Eine erste Idee, die Zeit bis zur Entscheidung der Stiftungen zu überbrücken, war HartzIV zu beantragen. Einige Monate in diesem menschenverachtenden System, in dem ich als gut ausgebildeter Akademiker schon eine privilegierte Position innehatte, haben mir gereicht und mich in einen prekär vergüteten Aushilfsjob in der Lebensmittelbranche getrieben. Eigentlich kein Ding, um studieren zu können musste ich als Arbeiterkind schon immer arbeiten, und alles war ja auch nur vorübergehend – so der Plan. Es kam dann aber anders. Die Stiftungen fanden mein Forschungsprojekt überaus spannend und relevant, die Methode war dann aber doch ein bisschen zu crazy – schade, aber passiert. Zeit für Plan B: 50–65%-Stelle an einer Universität, im öffentlichen Dienst oder der freien Wirtschaft. Dann kam Corona, yeah! Die eine Hälfte der Jobs wurde gecancelt, ein Viertel der potentiellen Arbeitgeber*innen hatte durchaus Interesse gezeigt, dann aber doch lieber Postdocs genommen oder Masterstudis, die nichts „nebenbei“ machen, für das letzte Viertel der Jobs war ich überqualifiziert. Der Arbeitgeber meines Nebenjobs zu dieser Zeit hielt es dann trotz angespannter Coronalage nicht für nötig, Kurzarbeiter*innengeld zu beantragen und entschied sich, mir einfach ohne vorherige Ankündigung etwa 60% weniger Gehalt zu zahlen. Auf Rückfrage hieß es, es seien ja schwere Zeiten und ich solle mir nicht die Mühen machen, gerichtlich mein Recht geltend zu machen. Kein deutsches Gericht würde momentan ein großes, mittelständischen Unternehmen dazu verdonnern Arbeitnehmer*innenrecht zu 100% einzuhalten. Außerdem könne man ja in einem gemeinsamen Kraftakt den Menschen der Stadt zeigen, dass man es ohne staatliche Hilfe

durch die Krise schaffen könnte. Wir sollten doch jetzt besser zusammenhalten und froh sein, dass wir überhaupt einen Job hätten. Kein Scherz, das wurde genau so kommuniziert. Wie ich meine Miete nun zahlen sollte, konnte man mir auf Nachfrage nicht sagen. So ging es vielen Kolleg*innen im Unternehmen. Ob man nicht dagegen vorgehen sollte, war dann mein Vorschlag. Aus Angst vor einer Kündigung sowie der Abhängigkeit von der Beschäftigung meinten jedoch alle, dass es besser sei nichts zu sagen, insbesondere, da in der Vergangenheit Versuche, einen Betriebsrat oder Ähnliches zu gründen, zu fristlosen Kündigungen geführt hätten. Ein Schock für mich und bis dahin unvorstellbar. Von den Auswirkungen auf das eigene Selbstwertgefühl ganz zu schweigen. Zu diesem Zeitpunkt war ich dermaßen gestresst, dass ich kurz davor war, das Promovieren ganz sein zu lassen. Aufgewachsen in einem nicht-akademischen Kontext war Promovieren eigentlich sowieso schon eine vermessene Vorstellung und die inzwischen fast zwei Jahre ohne Finanzierung waren dann auch in gewisser Weise Beweis für die Irrelevanz des geplanten Vorhabens. Da half auch kein sozialwissenschaftliches Wissen über die ausschließende Sozialstruktur der Universität. Mein großes Glück war dann und ist immer noch, neben der ungebremsten Unterstützung von Freunden und meiner Familie, meine überaus engagierte und geduldige Betreuerin sowie solidarische Kolleg*innen an der Universität – alles ja auch keine Selbstverständlichkeit. Diese motivierten mich, meinen Herzenswunsch, in der Wissenschaft zu bleiben und einen kritischen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaften zu leisten, fortzusetzen. Es hat sich dann auch über viele, glückliche Umstände ergeben, dass in irgendwelchen Töpfen Geld übrig



war und ein kleines Sammelsurium an Stellen geschaffen wurde, das mir ermöglichte als Mitarbeiter (zunächst ein paar Monate freischaffend, dann als wissenschaftliche Hilfskraft und perspektivisch als Mitarbeiter) im Wissenschaftskontext auch ökonomisch wieder Fuß fassen zu können – den ich ja, wie gesagt, faktisch nie verlassen habe.

Was mir geholfen hätte, die letzten Monate besser durchzustehen? Gewünscht hätte ich mir eine sechs- bis zwölfmonatige bedingungslose Finanzierung, um ein Exposé zu verfassen. Das wäre der ideale Rahmen gewesen, um mich auf Stellen oder Stipendien zu bewerben, ohne HartzIV-Sanktionen oder die Notwendigkeit, mich anderweitig ausbeuten zu lassen – eine sehr konkrete Forderung, die ich gerne in gewerkschaftlichen Kontexten eingebracht hätte.

Die Herausforderung für mich war nur, dass sich die letzten beiden Jahre so anfühlten, als befände ich mich in einer Art gewerkschaftspolitischen Vakuums. Ich hatte kein geregeltes Einkommen aus dem Wissenschaftsbetrieb. Wo und wie ich mich in hochschulgewerkschaftlichen Kontexten des DGB in meiner Universitätsstadt Münster organisieren sollte, war mir nicht klar, insbesondere da ich die meiste Zeit in meinem Homeoffice in Essen promoviert habe. Als Promotionsstudent bin ich ohne Job in einer doch eher irregulären und uninteressanten Zwischenform, für die es keinen Kontext gibt.¹ Eine Organisation in der Lebensmittelbranche kam für mich aufgrund der Befristung auch nicht in Frage.

Gäbe es in Münster Strukturen wie unter_bau, hätte ich mir diese Frage gar nicht gestellt. Ich hätte mich niedrigschwellig mit meiner Situation und meinen Ideen im Hochschulkontext einbringen können, um mit anderen zusammen solidarisch und

lösungsorientiert über die Stolpersteine des Einstiegs in die Promotion zu sprechen und darüber nachzudenken, was man tun könnte, um die Rahmenbedingungen kurz- bis langfristig zu verbessern – mit positiven Effekten für alle, die an der Universität studieren, lehren, forschen und sonst wie arbeiten. Gerade in disruptiven Zeiten wird nur zu deutlich, wie prekär die Verhältnisse sind. Neben der solidarischen Unterstützung schaffen es gerade solche Gewerkschaften, die prekäre Situation zur Sprache zu bringen und sich dafür einzusetzen, dass die Bedingungen herausgefordert und verbessert werden. Ich bin davon überzeugt, dass mein Fall kein Einzelfall ist und sich viele mehr Unterstützung wünschen. Natürlich konnte ich auch so jederzeit auf die Netzwerke im unter_bau Frankfurt und darüber hinaus zählen. Aber ich habe mich gleichzeitig auch ein Stück zu weit entfernt gefühlt. Nichtsdestotrotz habe ich über das mehrjährige Engagement bei unter_bau produktive Tools kennengelernt, mit denen ich meinen Arbeits- und Forschungskontext so gestalten kann, dass die Universität auf allen Ebenen inklusiver, demokratischer und feministischer wird. Ich möchte meine eigenen Erfahrungen und die neuen Freiheiten nutzen, um auch in der Zusammenarbeit mit den vielen bereits aktiven Gruppen in Münster, die sich für eine progressive Universität einsetzen, die Verhältnisse umzuwühlen.

¹ Das meine ich nicht unsolidarisch gegenüber den Genoss*innen bei z. B. GEW oder ver.di – falls ich da falsch liege, freue ich mich über Hinweise an kontakt@unter_bau.org, die an mich weitergeleitet werden.

Die »neue Normalität« muss anders werden

Schwanger, im Homeoffice mit einer Dreijährigen, erschöpft und wütend war unsere Autor*in, als sie diese Zeilen bereits im Mai 2020 schrieb. Er hat vor dem Hintergrund eines weiteren Lockdowns nichts von seiner Aktualität eingebüßt. Dr. Daniela Mehler-Würzbach ist Berufungsreferentin an der Goethe-Universität, aktiv in der GEW-Betriebsgruppe und engagiert sich politisch sowie feministisch.

In Zeiten von Corona steht es nicht gut um den Feminismus: Viele trotzig, wütende Frauen* haben einfach keine Zeit. Für sie gilt in der Krise, wie so oft, die eigenen Bedürfnisse zurückzustellen, weil die anderer wichtiger sind. Dabei sind Frauen* in der Krise durch bestehende strukturelle Benachteiligungen von Härten besonders betroffen, durch Rollenzuschreibungen und die Auslagerung gesellschaftlicher Aufgaben ins Private besonders gefordert, mangels Einsichten für geschlechtergerechte Notwendigkeiten besonders häufig Verlierer*innen der Krisenpolitiken.

Die Corona-Krise zeigt unter dem Brennglas, was über Jahrzehnte gern unter den Teppich gekehrt wurde: *Systemrelevant* sind besonders viele Berufe, die überproportional von Frauen ausgeübt werden: Pflege, Erziehung, Einzelhandel, Reinigungsdienste etc. Genau diese Berufsgruppen sind aber schlecht bezahlt und oft von extremer Arbeitsverdichtung betroffen. Statt echter, nachhaltiger Verbesserungen erhielten die Beschäftigten in den systemrelevanten Bereichen Applaus und eine Verordnung, die eine Ausweitung der Arbeitszeit möglich macht.

Schon vor Corona war es so, dass Mütter im Schnitt deutlich mehr Kinderbetreuung und Hausarbeit übernahmen. In der Krise schultern sie nun den größten Teil der zusätzlichen Last. Ohne Kitas, Schulen, soziale Infrastruktur und Netzwerke fielen die allermeisten Paare in eine Rollenteilung wie zu Zeiten unserer Großeltern. Statt die Mehrfachbelastung und Unvereinbarkeit anzuerkennen, war die Antwort vieler Arbeitgeber *Homeoffice mit Kind* – spätestens bei der Betreuung von Kleinkindern ein unmöglicher Spagat. Die meisten Mütter mussten auf sich gestellt kreative Lösungen finden, arbeiteten nachts, nahmen ihren Jahresurlaub, gut ein Viertel reduzierte Arbeitsstunden, einige mussten sogar ganz ihren Job aufgeben. Viele sind zu erschöpft, um an Karriere oder ans Streiken zu denken.

Einige Corona-Maßnahmen selbst wurden zum Risiko für Frauen*: Als der Appell *#stayathome* zur Maxime erhoben wurde, wurde nicht berücksichtigt, dass für viele Frauen* ihr Zuhause kein sicherer Ort ist. Feminizide und geschlechtsspezifische Gewalt haben seit Beginn der Krise zugenommen. Das Recht auf körperliche Selbstbestimmung war gefährdet, da Schwangerschaftsabbrüche zunächst nicht explizit als „notwendige medizinische Eingriffe“ galten. Schwangere mussten teilweise ohne Begleitperson gebären oder wurden traumatisiert, weil sie einen Mundschutz unter der Geburt tragen mussten. Solche Maßnahmen oder dass die Frage der außerfamiliären Bildung und Betreuung oder der Kompensation von Verdienstauffällen von Eltern nur nachrangig behandelt werden, zeigen deutlich: Das Patriarchat regiert. Frauen* waren und sind an Beratungen und Entscheidungen der Corona-Kabinette kaum beteiligt.



Gerade weil die Zeiten von Corona die Welt besonders für Frauen* noch ungerechter machen und wir vor einer Wirtschaftskrise unbekanntem Ausmaßes stehen, kann die Krise auch neuen Schwung bringen für ein solidarisches Miteinander – wenn wir uns organisieren und Lehren aus der Pandemie ziehen:

- ▶ Die Krise ist eine Krise der falschen Arbeitsteilungen. Sie hat die selbstverständliche Grundlage des kapitalistischen Systems sichtbar gemacht: die Ausbeutung der entwerteten Reproduktions- und Sorgetätigkeiten. Wie selbstverständlich verließ man sich auf jene Arbeiten, die jetzt als systemrelevant gelten, und auf die, die meist unsichtbar und unbezahlt im Privaten verrichtet werden. Für die Zukunft gilt es, das, was viel zu lange als selbstverständlich galt, auch als das zu behandeln, was es ist: systemrelevant. Gesellschaftlich notwendige Arbeit muss neu bewertet und besser bezahlt werden. Applaus reicht nicht. Auch muss anerkannt werden, dass die private und unsichtbar verrichtete Sorgearbeit Arbeit ist. Und wer Vollzeit Kleinkinder betreut, kann nicht gleichzeitig Lohnarbeit verrichten.
- ▶ Die Krise ist eine Krise der heruntergesparten öffentlichen und gesellschaftlichen Infrastrukturen. Zukünftig brauchen wir ein krisenfestes, nicht-profitgetriebenes Gesundheitssystem, das einen Gesundheitsschutz für alle ermöglicht. Ein Sozialsystem, das eine Versorgung der Schwächsten in Würde garantiert, eine selbstverständliche Unterstützung für Familien, Alleinerziehende und sozial Benachteiligte, Hilfen und Schutz angesichts zunehmender Gewalt an Frauen* und für besonders verletzte Menschen wie Geflüchtete und Wohnungslose.
- ▶ Die Krise führt erneut vor Augen, dass auch unsere privaten Beziehungen re-politisiert werden müssen, um eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit zu erreichen. Die Frage, wer putzt, kocht oder die Kinder betreut, ist hochpolitisch.
- ▶ Kinder und ihre Betreuung ist keine Privatsache, sondern hochrelevant für die ganze Gesellschaft. Hier ist der Staat gefragt – und die Arbeitgeber*innen. Denn Mitarbeiter*innen sind viel mehr als *Human Resources*.
- ▶ Krisenpolitik muss geschlechtergerecht sein, um bestehende Ungleichheiten nicht noch zu verschärfen. Es braucht eine Einbeziehung der Frauen* in alle Entscheidungsorgane und -prozesse und eine Orientierung öffentlicher Aufgaben auf Geschlechtergerechtigkeit.

- ▶ Die Krise hat uns gezeigt, wer uns solidarisch unterstützt und hilft, wer für uns streitet – und wer nicht. Jetzt gilt es, solidarische Beziehungen und Hilfen zu festigen, den Dialog darüber zu eröffnen, wie wir angesichts von Pandemie und drohendem ökologischen Zusammenbruch die notwendigen, solidarischen Weichen in eine neue Gesellschaft stellen und gemeinsam aktiv zu werden: Denn die „neue Normalität“ muss anders werden.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft organisiert Menschen in Bildungsberufen von der Kita über die Schule und Hochschule bis zur sozialen Arbeit. Wir verbinden Kämpfe in und außerhalb der Hochschule. Wir setzen uns ein für gute Arbeits- und Studienbedingungen an der Goethe-Universität und für ein gutes Leben in Frankfurt am Main. Wir wollen Feminist*innen sein. Du auch? Dann mach mit bei der GEW-Betriebsgruppe, einfach E-Mail an Tobias Cepok, tcepok@gew-hessen.de

Wir engagieren uns in Gremien:

Für die GEW im Senat: Andrea Meierl
a.meierl@em.uni-frankfurt.de
 Für die GEW im Personalrat:
 Elisabeth Althaus, Christina Rahn
 und Melanie Schreiber
personalrat@uni-frankfurt.de

Für mehr unbefristete Beschäftigung an der Goethe-Universität Frankfurt

Goethe-Uni [un]befristet in Gründung

Schon seit fünf Jahren hat sich die hessische Landesregierung auf eine Reduzierung befristeter Arbeitsverhältnisse zugunsten unbefristeter Beschäftigung an den Hochschulen verständigt. Tatsächlich ist aber der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an der Goethe-Universität bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im selben Zeitraum auf über 85 Prozent leicht angestiegen. Ein Trend, der auch die Verwaltung der Hochschule erfasst hat. So zumindest vor Corona. In Zeiten der Pandemie kommen für viele Beschäftigte noch massive Einschränkungen und Mehrbelastung hinzu, die ihre wissenschaftliche Qualifizierung, die sie während der befristeten Anstellung leisten müssen, gefährdet. Die Goethe-Universität ist gefordert möglichst unbürokratisch alle befristet Beschäftigten die seit März 2020 einen Vertrag haben, um mindestens 6 Monate ohne Nachteile zu verlängern. Mittelfristig Druck für mehr unbefristete Beschäftigung aufbauen und kurzfristig

Verbesserungen für befristet Beschäftigte erreichen, das machen Basisinitiativen von Beschäftigten und Promovierenden in Kassel und Darmstadt vor. Die Gewerkschaften GEW und ver.di planen für das Ende des Wintersemesters 2020/21 einen vergleichbaren Anlauf an der Goethe-Universität Frankfurt. Wir haben Einiges vor. Unser zweites Planungstreffen findet am 16. Dezember 2020 um 15:30 Uhr in Form einer Videokonferenz statt.

Den Einladungslink erhaltet ihr bei Tobias Cepok, tcepok@gew-hessen.de

Der Link ist auch noch mal einsehbar unter <https://www.gew-hessen.de/bildung/hochschule-und-forschung/studierende/>

Die faschistischen Wurzeln des Arbeitsrechts

Das deutsche Arbeitsrecht hat eine wechselhafte Geschichte. So gilt das Arbeitsrecht der Weimarer Republik bis heute vielen als fortschrittlich und zukunftsweisend. Einige Kontinuitätslinien führen aber von der Weimarer Republik in den Nationalsozialismus bis in die Bundesrepublik.

Das Arbeitsrecht dient dem Schutz der sozial schwachen Arbeitnehmer_innen. So oder so ähnlich hat es jede_r mal gehört, der sich auch nur oberflächlich mit den Grundlagen des Arbeitsrechts beschäftigt. Weiter wird gerne ausgeführt, das Arbeitsverhältnis statuiere für die Arbeitnehmer_innen eine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Dem soll dann eine Fürsorgepflicht der Arbeitgeber entsprechen. Die paternalistische Rede von den Treue- und Fürsorgepflichten gilt bis heute in großen Teilen der arbeitsrechtlichen Literatur und in der Rechtsprechung als verbindlich.¹ Der Arbeitgeber wird in dieser Ideologie zur fürsorgenden Vatergestalt, welcher die Arbeitnehmer_innen treu ergeben zu dienen haben. Diese archaische Sozialromantik in den Arbeitsrechtsbüchern lässt sich auch von der zunehmenden Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen in der kalten Realität der Arbeitswelt nicht irritieren.

Das Geschwätz von den Treue- und Fürsorgepflichten geht nicht zuletzt auf Otto Friedrich von Gierke (1841-1921) zurück. Dessen Text *Die Wurzeln des Dienstvertrages* aus dem Jahr 1914 gilt einigen als die wirkungsvollste Schrift für das deutsche Arbeitsrecht im 20. Jahrhundert.² Darin erklärt Gierke, dass der Dienstvertrag und insbesondere der Arbeitsvertrag nicht nur einen Anspruch auf die Bereitstellung der Arbeitskraft begründet: „Mit dem Anspruch auf Dienstleistung erzeugt

so der Dienstvertrag zugleich ein Herrenrecht, das eine Gewalt über die Person als solche gewährt.“³

Diese „Erkenntnis“ entnimmt Gierke als Vertreter der historischen Rechtsschule den historischen Quellen des germanischen Rechts. Die historische Rechtsschule versuchte seit dem Beginn des 19. Jahrhunderts ein neues Recht aus der Systematisierung historischer Rechtsquellen zu entwickeln. Während die Romanisten wie Savigny versuchten, aus dem römischen Recht „überzeitlich gültige Rechts-Wahrheiten“⁴ zu destillieren, hielten sich Germanisten an die deutschsprachigen Rechtsquellen des Mittelalters, in denen sie ein „artgerechtes“, volkstümlich-deutsches Recht“ finden wollten.

Germanisches Herrenrecht

Durch die Rückbesinnung auf die germanischen Rechtsquellen erhofft sich Gierke eine „Abstoßung“ der „römischen Elemente“, die aus dem Recht des deutschen Reiches „getilgt“ werden sollen.⁵ Er sieht das Recht als Kampfplatz deutsch-gemeinschaftlicher und römisch-individualistischer Ordnungsvorstellungen. Er hofft auf die „machtvolle Geltung“ der „Vergemeinschaftungskraft“ des Dienstvertrages als Gemeinschaftsverhältnis und die Zurückdrängung der Vertragsfreiheit.⁶ Damit knüpft er an die Unterscheidung zwischen Gemeinschaft und Gesellschaft an. Diese Unterscheidung des Soziologen Ferdinand Tönnies (1855-1936) bestimmte im

Deutschland des frühen 20. Jahrhunderts die geisteswissenschaftliche Debatte. Gesellschaft bezeichnet in dieser Vorstellung ein soziales Verhältnis, in dem aus Vernunftgründen gemeinsam wechselseitige Interessen verfolgt werden. Die Gemeinschaft soll sich dagegen unabhängig von den Interessen der Mitglieder durch einen gemeinsamen Wesenswillen auszeichnen, der sie zu einer „metaphysischen Verbundenheit der Leiber oder des Blutes“, als „organische [...] Gesamtsubstanz“ auszeichne.⁷

Aus dem „Herrenrecht“ des Arbeitgebers folgerte Gierke auch die bis heute so beliebten Treue- und Fürsorgepflichten: „Erzeugt so der heutige Dienstvertrag ein Herrenrecht, so legt er gleichzeitig eine Herrenpflicht auf. Hierin vor allem offenbart er seine germanische Abstammung, da alle germanische Herrschaft zugleich ein Pflichtverhältnis war. In der schuldrechtlichen Verpflichtung zur Leistung erschöpft sich die Herrenpflicht nicht. Vielmehr entspricht der Gewalt über die Person eine Pflicht zur Fürsorge für die Person.“⁸ An Gierke mag einem dabei sympathisch erscheinen, dass er sich gegen römisch-rechtliche Verständnis des Dienstvertrages als Weiterentwicklung der Sklavenmiete als Sachmiete wendete. Allerdings nimmt er durch die rechtliche Definition des Arbeitsverhältnisses als Herrschaftsverhältnis zurück, was den modernen Arbeitsvertrag vor den vorhergehenden Formen der abhängigen Arbeit in der Feudalgesellschaft auszeichnete: Die Abschaffung der persönlichen Herrschaft und die Beschränkung der Pflicht der Arbeiter_innen auf die Betätigung ihrer Arbeitskraft.

Die Ambivalenzen des Weimarer Arbeitsrechts

Die Ideen Gierkes übten einen erheblichen Einfluss auf Arbeitsrechtslehre der Weimarer Republik aus. Hugo Sinzheimer (1875–1945) – einer der wichtigsten Denker des deutschen Arbeitsrechts – übernahm Gierkes Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses als Herrschafts- und Gewaltverhältnis.⁹ Aus dieser Analyse folgte für Sinzheimer die Forderung nach einer Demokratisierung dieser Herrschaft, die durch Gewerkschaften und ein System von Arbeiter- und Wirtschaftsräten verwirklicht werden sollte.¹⁰ Außerdem war die Konstruktion von Fürsorgepflichten ein nützliches Werkzeug im Kampf für Arbeitnehmerrechte. Schließlich leuchtete dieses Bild den konservativen, im Kaiserreich sozialisierten Richtern der Weimarer Republik ein: Statt die Rechte der Arbeiter_innen ernst zu nehmen, konnten sie sich in das Ideal einer Gemeinschaft mit einem fürsorgenden Herrscher flüchten.¹¹ Zudem schien diese Lehre im Einklang mit der marxistischen Lehre zu stehen, die gerade in der Weimarer Republik noch ein zentrales Element der sozialdemokratischen Ideologie bildete. Marx hatte

in seinem Werk „Das Kapital“ aufgezeigt, wie im Kapitalismus die persönliche Herrschaft des Feudalismus sich in eine anonyme Herrschaft des Kapitals über die Arbeiter wandelt. Diese sind dazu gezwungen, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Gerne wurde zur Unterstreichung des Herrschaftscharakters des Arbeitsverhältnisses zitiert, dass sich laut Marx „Anarchie der gesellschaftlichen und [der] Despotie der manufakturmäßigen Arbeitsteilung“ hin, die „einander in der kapitalistischen Produktionsweise bedingen [...]“¹²

Bereits Gierke folgerte aus dieser Herrschaftsposition, dass gewerkschaftliche Organisation eine legitime Form der Selbsthilfe gegen die Gewalt der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse darstellte.¹³ Indem aber die Arbeitsrechtler_innen der Weimarer Republik diese Besonderheit der vorsozialstaatlichen Arbeitsverhältnisse zum Ausgangspunkt ihrer rechtlichen Vorstellung vom Arbeitsverhältnis machten, bereiteten sie zugleich die Rücknahme des Fortschritts der bürgerlichen Gesellschaft vor: Die Abschaffung unmittelbarer Herrschafts- und Gewaltverhältnisse. Denn aus der kritischen Analyse einer gesellschaftlichen Realität, in der viele abhängig Beschäftigte einen großen Teil ihrer Lebenszeit nur Befehle der Arbeitgeber ausführten, wurde etwas Anderes: Diese Abhängigkeit wurde als rechtlicher Inhalt des Arbeitsvertrags festgeschrieben. Es genügte also nicht, dass Arbeiter_innen nur ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Sie sollten sich auch in ein persönliches Gewaltverhältnis begeben.

Gemeinschaft statt Gesellschaft

An die Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses als Gewaltverhältnis war gerade für viele sozialdemokratische und linke Arbeitsrechtler die Hoffnung geknüpft, die Herrschaft im Betrieb demokratisieren zu können. Die enge Verknüpfung von Arbeitnehmermitbestimmung und Gemeinschaftsideologie zeigt sich am Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst von 1916: Mit diesem Gesetz wurden gleichzeitig die Zwangsarbeit und branchenübergreifende Arbeitnehmervertretungen festgeschrieben. Damit reagierte der Staat darauf, dass die Arbeiterbewegung den Krieg zunehmend ablehnte. Durch die Gewährung von Mitbestimmung sollte der Klassengegensatz befriedet und die nationale Gemeinschaft für den Krieg gefestigt werden. Der Zusammenhang von Mitbestimmung und Gemeinschaftsideologie zeigt sich besonders beim Ökonomen Heinz Potthoff (1875–1945). Potthoff war in den arbeitsrechtspolitischen Auseinandersetzungen der Weimarer Zeit ein Verbündeter Sinzheimers. Er war auf diesem Gebiet eine der bedeutendsten Stimmen der Weimarer Republik. Potthoff forderte zum einen die Demokratisierung der Herrschaftsverhältnisse im Betrieb. Zum anderen erhob

er unter Verweis auf Gierke die Unterwerfung unter die Betriebsgemeinschaft zum Leitbild des modernen Arbeitsrechts: „Die Gemeinschaft handelt und ordnet die Verhältnisse der Einzelnen. Diese Einzelnen sind der Gemeinschaft unterworfen, müssen sich ihr fügen [...] es wäre unzeitgemäß, im Widerspruch zu dem Geist der Verfassung, wenn der Einzelne sich dem Gebot der Gesamtheit entziehen könnte.“¹⁴

Der KPD-Politiker und Rechtsprofessor Karl Korsch (1886–1961), der später als Philosoph bekannt werden sollte, hielt Potthoff bereits 1922 vor, dass seine Übernahme von Gierkes Rechtskonzeption regressiv sei. Gierke habe zwar das moderne bürgerliche Recht gelegentlich treffend kritisiert. Allerdings habe er selbst eine „mittelalterliche Gesinnung“ und erhoffe sich eine Besserung der Verhältnisse der Arbeiter durch die Rückkehr zu einer feudalen Ordnung statt durch den Kampf für eine bessere Gesellschaftsordnung.¹⁵

Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts

Der Sinzheimerschüler Otto Kahn-Freund (1900–1979) bemerkte die regressive Funktion der Gemeinschaftsidee und kritisierte davon ausgehend schon 1931 das faschistische Sozialideal des Reichsarbeitsgerichts.¹⁶ Die Richter des Reichsarbeitsgerichtes nahmen die Charakterisierung des Betriebes als Herrschaftsverband und Gewaltgemeinschaft¹⁷ gerne an, um mit dem Konstrukt der Betriebsgemeinschaft vom Arbeiter mehr zu fordern als die bloße Erbringung der Arbeitsleistung. Er sollte mit seiner ganzen Person für die Betriebsgemeinschaft und den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes stehen.¹⁸ Mit dem Bild einer organischen Betriebsgemeinschaft wurde die Einschränkung der Arbeiterrechte gerechtfertigt. So konstruierte das Gericht etwa die Pflicht zu unbezahlter Mehrarbeit aus der Betriebsgemeinschaft.¹⁹ Außerdem entschied es für eine Beschränkung der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung von Mitgliedern der Betriebsvertretungen, weil diese für den Betrieb als Ganzen und nicht nur für die Interessen der Belegschaft einzustehen hätten.²⁰

Die Rechte der Arbeiter_innen wurden unter Berufung auf die personenrechtliche Bindung an die Betriebsgemeinschaft zurückgedrängt. Was als Legitimationsstrategie für ein progressives Arbeitsrecht begann, wurde nun gegen diese Rechte gewendet: Statt subjektiver Rechte und kollektiver Interessenvertretung als Instrumente gegen die soziale Herrschaft wurde die „konkrete Ordnung“, also der schlechte tatsächliche Zustand der Arbeitsverhältnisse maßgebend. Später sollte das „konkrete Ordnungsdenken“ ein Schlüsselbegriff der nationalsozialistischen Rechtsideologie werden.

Die nationalsozialistische Betriebsgemeinschaft

Die verhängnisvolle rechtliche Festschreibung der Lohnarbeit als Unterwerfung unter eine Gewaltgemeinschaft wurde mit der nationalsozialistischen Betriebsgemeinschaft unter dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (AOG) auf die Spitze getrieben. Denn für die Nazis war das Funktionieren der vermeintlich organischen Betriebsgemeinschaft zum Wohle der Volksgemeinschaft das entscheidende Ziel, dem sich die Interessen der einzelnen Arbeiter_innen völlig unterzuordnen hatten. Jede Interessenvertretung wurde ausgeschaltet und der sogenannte Betriebsführer wurde mit absoluter Macht über die nunmehr als „Gefolgschaft“ bezeichneten Werk-tätigen ausgestattet. Damit übernahmen die Nationalsozialisten die Vorstellung einer Betriebsgemeinschaft und formten sie nach dem Führerprinzip.²¹ Zuvor waren am 2. Mai 1933 die Gewerkschaften ausgeschaltet und zahlreiche Funktionäre in Konzentrationslagern inhaftiert worden.²² In der neuen Betriebsgemeinschaft sollte es keine Mitbestimmung mehr geben, sondern den Interessen der Arbeiter sollte durch die „Fürsorge“ des Betriebsführers genüge getan werden. Der Betriebsführer hatte gem. § 2 Abs. 2 AOG „[...] für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten“.

Das Gemeinschaftsprinzip setzte sich in der gesamten Arbeitsordnung durch. Statt Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gab es nunmehr nur noch die Deutsche Arbeitsfront (DAF). Die Arbeitsbedingungen und der Lohn wurden in den Betrieben durch den Betriebsführer, auf Reichsebene durch die DAF und einen Reichstreu-händer der Arbeit diktiert.²³ Im Sinne der „Fürsorgepflicht“ der Volksgemeinschaft wurde innerhalb der DAF die Organisation „Kraft durch Freude“ (KdF) gegründet, die unter anderem Sport und Erwachsenenbildung anbot. Hinzu kam ein umfangreiches Paket spürbarer Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die „Volksgenossen“.²⁴ Damit sollte zum einen die Arbeitskraft und vor allem die Wehrfähigkeit der Bevölkerung gesichert werden. Zum anderen hatte das bei den Deutschen äußerst beliebte KdF-Werk auch eine ideologische Funktion und sollte die Loyalität gegenüber dem Naziregime erkaufen.

Doppelstaat und Arbeitsrecht

Ernst Fraenkel, der als Sozialdemokrat jüdischer Herkunft 1938 vor den Nazis fliehen musste, analysierte den Nationalsozialismus im noch in Deutschland verfassten Buch „Der Doppelstaat“²⁵. Darin stellt er fest, dass der nationalsozialistische Staat im Kern ein Maßnahmenstaat jenseits der Herrschaft des Rechts war. Hitler sei Inhaber einer souveränen Diktatur und könne unbeschränkte Macht zu

beliebigen Zwecken mobilisieren. Daneben existiere aber noch ein Normenstaat, in welchem Gerichte und Verwaltungsbehörden das Recht anwendeten. Dieser stehe zwar unter dem Vorbehalt, dass seine Regeln jederzeit vom Maßnahmenstaat überschrieben werden könnten. Dabei wurden laut Fraenkel Rechtssicherheit und bestimmte Institutionen soweit aufrechterhalten, wie sie zum Erhalt der kapitalistischen Wirtschaftsordnung notwendig waren.

Auch die Richter am Reichsarbeitsgericht versuchten, den Schein eines Rechtsstaates trotz der sukzessiven Entrechtung großer Bevölkerungsteile zu wahren. Unheimlich muten etwa die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts aus den Jahren nach 1933 an, in denen sich das Gericht damit beschäftigt, das AOG und das „Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums“ in seine Arbeitsrechtsdogmatik zu integrieren.²⁶ Zur gleichen Zeit sperrten die Nazis Juden, Roma, Homosexuelle und politische und religiöse „Feinde“ jeder Art in Konzentrationslager. Für sie galt überhaupt kein Recht mehr, sondern nur noch der Maßnahmenstaat. Dabei nahm die Arbeit eine zentrale Stellung in der nationalsozialistischen Ideologie ein. Die Nazis stellten die ehrliche, „schaffende“ Arbeit der Deutschen den „raffenden“ Juden gegenüber. Leute, die sich dem Arbeitsdiktat nicht beugen wollten, wurden als „Asoziale“ verfolgt. Schließlich gingen die Nationalsozialisten in den Lagern zur „Vernichtung durch Arbeit“ über, bei der die Verfolgten durch unmenschliche Arbeitsbedingungen grausam in den Tod getrieben wurden.²⁷

Kontinuitäten zwischen NS und BRD

Während Sinzheimer von den Nationalsozialisten verfolgt wurde und im besetzten Holland in der Illegalität überleben musste, ließen sich viele, die schon in der Weimarer Republik als Arbeitsrechtler tätig waren, von der Machtübernahme der Nationalsozialisten nicht in ihrer juristischen Textproduktion stören. Potthoff, dem Sinzheimer sein Arbeitsrechtslehrbuch von 1927 gewidmet hatte, suchte Anschluss zu den Nazis. Er veröffentlichte 1935 sein „Deutsches Arbeitsrecht“, indem er seine Vorstellungen von Betriebsgemeinschaft und Treudienstverhältnis anhand des nationalsozialistischen Arbeitsrechts ausführte.

Viele der im Nationalsozialismus tätigen Arbeitsrechtler setzten ihre Karriere in der Bundesrepublik fort.²⁸ Interessant ist insofern insbesondere die Figur Hans-Carl Nipperdey (1895–1968), der bereits in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus ein angesehener Arbeitsrechtler war und auch an Gesetzen mitwirkte.²⁹ Er war Autor eines der einflussreichsten Arbeitsrechtslehrbücher – gemeinsam mit dem ebenfalls im Nationalsozialismus tätigen Alfred Hueck (1889–1975).

Zudem wurde er als Präsident des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entscheidend für die Gestalt des bundesrepublikanischen Arbeitsrechts bis heute. Dabei bediente er sich gerne auch aus seinen Arbeiten aus der Zeit des Nationalsozialismus.³⁰ Neben der Betriebsgemeinschaft wurde auch das tarifrechtliche Ordnungsprinzip, welches Nipperdey 1937 aus der „Dogmatik“ des AOG entwickelte, ein fester Bestandteil des Arbeitsrechts der Bundesrepublik.

Arbeitsrechtskartell und Betriebsgemeinschaft

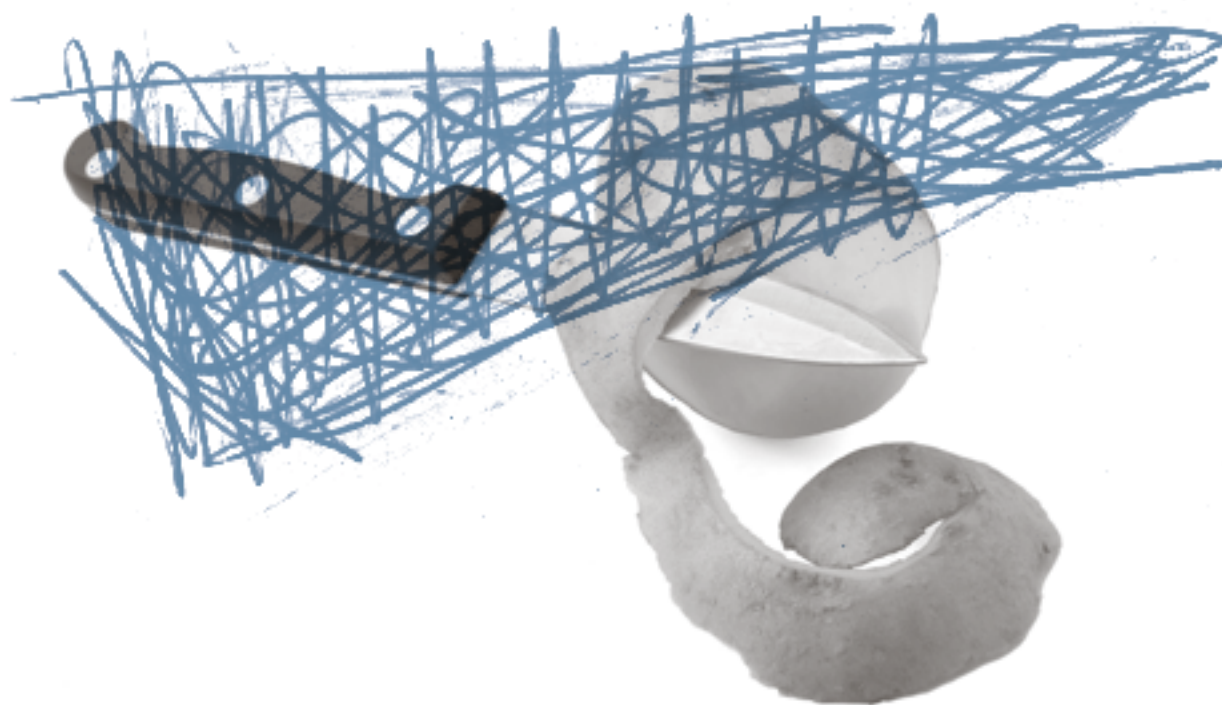
Die bedeutenden Arbeitsrechtler jüdischer Herkunft, die den Nationalsozialismus überlebten, konnten oder wollten in der Bundesrepublik dagegen keinen Fuß mehr fassen.³¹ Dazu trug sicher auch die größtenteils bruchlose Kontinuität des juristischen Personals vom Nationalsozialismus zur Bundesrepublik bei. Otto Kahn-Freund, fand folgende Worte für den juristischen Betrieb der jungen Bundesrepublik: „Im Grunde finde ich es schlimmer, dass eine Festschrift für Carl Schmitt erscheint, als daß eine Synagoge in Köln beschmiert wird.“³² Er blieb nach dem Krieg als Rechtsprofessor in England, während sich Ernst Fraenkel als Politikwissenschaftler in den USA etablierte.

Die faschistische Lehre von der Betriebsgemeinschaft wurde nach dem Nationalsozialismus noch nicht sofort aufgegeben. Nipperdey und Kollegen sorgten dafür, dass die Betriebsgemeinschaft als normatives Konzept weiterhin die Einschränkung von Arbeiterrechten rechtfertigen konnte. Noch 1970 urteilte das BAG, eine werdende Mutter müsse eine Änderungskündigung, welche sie zur Kurzarbeit verpflichtete, hinnehmen. Sie sei „immer noch Mitglied der Betriebsgemeinschaft“ und könne deshalb keine Sonderstellung beanspruchen.³³ Dabei zitierte das BAG zunächst noch häufiger die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. In den darauffolgenden Jahren taucht die Betriebsgemeinschaft aber nur noch vereinzelt und ohne direkten Bezug zur Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts auf.

Es ist zu hoffen, dass auch die Treue- und Fürsorgepflichten bald aus dem aktiven Vokabular des Arbeitsrechts verschwinden werden. Die Frage, in welchen Verhältnissen wir in Zukunft leben und arbeiten werden, wird aber vor allem in den gesellschaftlichen und politischen Kämpfen entschieden. Die Geschichte des deutschen Arbeitsrechts erinnert daran, dass die Arbeiter_innen sich nicht auf Appelle an den Staat oder gar an vermeintlich fürsorgende Arbeitgeber verlassen dürfen. Eine außerstaatlich organisierte, autonome und kampffähige Interessenvertretung ist zur Durchsetzung ihrer Interessen unbedingt notwendig. Die erste Forderung des Arbeitsrechts muss das Streikrecht bleiben.

Joost Beerwerth ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin und forscht zur Ideengeschichte des Arbeitsrechts.

Dieser Text erschien zuerst in Forum Recht (03/19). Forum Recht ist ein seit Anfang der 80er Jahre bundesweit vierteljährlich erscheinendes rechtspolitisches Magazin, das vom Bundesarbeitskreis kritischer Juragruppen (BAKJ) und Forum Recht e.V. herausgegeben wird.



FORUMRECHT

4 Mal im Jahr • Recht • Kritik • Politik

Dem konservativ geprägten herrschenden Diskurs im juristischen Bereich setzen wir ein Zeitschriftenprojekt entgegen, in dem kritische Stimmen und Positionen zu Wort kommen, die in der gängigen rechtspolitischen Diskussion zu kurz kommen.

Probeabo

3 Ausgaben für nur 7,50€ ohne automatische Verlängerung

www.forum-recht-online.de

Twitter @ForumRecht

- 1 Vgl. HK-ArBR/Boemke, 2017, §§ 611, 611a BGB, Rn. 378.
- 2 Schröder, Zur Arbeitsverfassung des Spätmittelalters, 1984, 17 f.
- 3 Gierke, Die Wurzeln des Dienstvertrages. In: Festschrift für Heinrich Brunner, 1914, 37 (56).
- 4 Lahusen, Alles Recht geht vom Volksgeist aus, 2013, 96.
- 5 Gierke, 1914 (FN3) 38.
- 6 Gierke, 1914 (FN3) 54.
- 7 Tönnies, Gemeinschaft und Gesellschaft, 1887, 206 f.
- 8 Gierke, (FN3) 57.
- 9 Potthoff, Arbeitsrecht. Das Ringen um werdendes Recht., 1928.
- 10 Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1927, 49, 208.
- 11 Kahn-Freund, Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts (1931), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 149 ff.
- 12 MEW 23, 377.
- 13 Gierke, Das deutsche Genossenschaftsrecht, Erster Band, 1868, 1035.
- 14 Potthoff, Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht (1925), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 1 ff., 6 f.
- 15 Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte 1922, 25.
- 16 Kahn-Freund, (FN 11).
- 17 Sinzheimer (FN 10), 209.
- 18 RAG, Urteil vom 20. Juni 1928 zum Az. 72/28.
- 19 Otto Kahn-Freund, Der Funktionswandel des Arbeitsrechts (1932), in: Arbeitsrecht und Politik, 1966, 211 ff., 242.
- 20 Kahn-Freund (FN 11), 156 ff.
- 21 Becker, Die Betriebs- und die Volksgemeinschaft als Grundlage des »neuen« NS-Arbeitsrechts, in: Arbeit im Nationalsozialismus, 2014, 107 ff.
- 22 Kittner, Arbeitskampf: Geschichte, Recht, Gegenwart, 2005, 512 ff.
- 23 Kittner (FN 22), 524 ff.
- 24 Wehler, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band 4, 2003, 629.
- 25 Fraenkel, Der Doppelstaat, Frankfurt/Main, Köln 1974.
- 26 Vgl. die Nachweise bei Fraenkel (FN 25), 110–111.
- 27 Vgl. zur nationalsozialistischen Arbeitsideologie: Rokahr, Arbeit im Nationalsozialismus, Forum Recht (01/15), 22 ff.
- 28 Grundlegend: Wahsner, Das Arbeitsrechtskartell, KJ 4/1974, 369 ff.
- 29 Ramm, Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, KJ 2/1968, 114.
- 30 Radke, Die Nachwirkungen des »Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit«, AuR 10/1965, 302 ff.
- 31 Vgl. meinen Text in Forum Recht (03/18), 84–87.
- 32 Zitiert nach Ludyga, Otto Kahn-Freund (1900–1979), 2016, 73.
- 33 BAG 2. Senat, 2 AZR 201/69, 07.04.1970.

Ein Bericht aus dem Testlabor



Die Covid-19-Pandemie prägt derzeit maßgeblich den Alltag aller – jedoch auf ganz unterschiedliche Weise. Um einen Einblick in diese individuellen Perspektiven zu geben, verfassten Mitglieder des unter_bau Beiträge zu durch Covid-19 bedingten Entwicklungen und Problemen, aber auch dem emanzipatorischen Potential, das die Krise in sich trägt. Der folgende Erfahrungsbericht stammt von Vera, Mitglied der ProMi-Plattform als wissenschaftliche Mitarbeiter*in und Promovierende in den Biowissenschaften, die von April bis Mai im Covid-19-Testlabor des Uniklinikums arbeitete.

Anfang April erreichte unser Institut eine Hilfsanfrage aus der Virologie, die nach Personal „mit Laborerfahrung und ohne Angst vor Viren“ suchten, um im neu eingerichteten Covid-19-Testlabor des Uniklinikums kurzfristig auszuhelfen. Da unser Institut methodisch – wenn auch nicht so sehr inhaltlich – recht nahe an der Thematik dran ist und wir zu dem Zeitpunkt nur mit Einschränkungen an unseren Projekten arbeiten konnten, erklärten einige Doktorand*innen und Technische Assistent*innen aus unserem Institut sich gerne bereit mitzuhelfen. Peu à peu wurden wir in die Routine eingearbeitet – in meinem Fall von Kolleg*innen, die selbst erst seit wenigen Tagen dabei gewesen waren. Nicht weiter schlimm, der Testablauf war wirklich denkbar einfach. Hilfreich wäre allerdings gewesen, wäre das vollautomatische Analysegerät rund gelaufen. Wären Kolleg*innen eingestellt worden, die richtig in das Gerät und die Behebung von Störungen eingearbeitet wurden. Wäre die Kommunikation zu Änderungen der Arbeitsabläufe oder des Schichtplans nicht über eine WhatsApp-Gruppe gelaufen.

Anfangsschwierigkeiten in einer akuten Krisensituation, dachte ich. Dann wurde es irgendwann Mai und die Krisensituation schien nicht mehr ganz so akut wie noch wenige Wochen zuvor. Zudem wurden zunehmend Stimmen in der Politik

lauter, man müsse viel mehr testen, die Kapazitäten seien dafür vorhanden.¹ Ich weiß nicht, wo diese Kapazitäten zu dem Zeitpunkt genau vorhanden waren, in unserem Labor sah es allerdings nicht gerade danach aus. Ja, es gab sehr motivierte Wissenschaftler*innen, die es gewohnt waren selbstorganisiert zu arbeiten, Medizin-Studierende, die – unbezahlt – aushalfen, um Stunden für ihre Famulatur zu sammeln (unter anderem als „Chirurgisches Anfänger*innen-Praktikum“), und unterstützende administrativ-technische Angestellte. Aber alle Kolleg*innen leisteten diese Arbeit zusätzlich zu ihren eigentlichen Jobs in Forschungsprojekten, die – dank Drittmittelstrategie der Goethe Universität – zumeist über projektgebundene Gelder finanziert werden. Es wurde zwar zwischenzeitlich diskutiert, ob die geleisteten Stunden vollumfänglich monetär kompensiert würden, also diese Personen für die Arbeit im Testlabor aus den Einnahmen der Tests bezahlt werden anstatt über ihre Projekttöpfe, eine abschließende Entscheidung ist aber bis jetzt – Ende November – noch nicht getroffen worden. Die Frage, ob Schichtzulagen ausgezahlt werden, klärte sich allerdings im Juni dann – also zwei Monate nach meinem ersten Arbeitseinsatz. Für Schichten am Samstag, die ich vermehrt wählte, um meine Doktorarbeit nicht zu gefährden, wurde ein Samstagszuschlag von sage und schreibe 64 Cent pro Arbeitstag berechnet.

Woher diese Zahl genau stammt, ist mir bis heute schleierhaft – mit dem entsprechenden Tarifvertrag hat dies jedenfalls wenig zu tun.²

Die Laborarbeit an sich lief dann doch irgendwann recht routiniert. Man erinnerte sich schnell wieder an das Gewohnte zurück und als zum Schichtende um 22 Uhr noch bei weitem nicht alle Proben abgearbeitet waren, und da es sich bei den Kolleg*innen um sehr motivierte Individuen handelte, wurde häufig bis 22:45 Uhr oder später weitergearbeitet – wie man es eben so macht, wenn das Experiment nicht fertig ist. Nur, dass es sich eben nicht um die Experimente handelt, für die man eigentlich bezahlt wurde. Einige, nein, fast alle Kolleg*innen waren über projektgebundene Drittmittel finanziert. Daher stellte sich ihnen irgendwann die Frage, ob sie diese Projekte pausieren könnten oder sollten. Dass dies möglich wäre, insbesondere wenn in der Krisensituation ausgeholfen wird, wurde zum Beispiel von der Deutschen Forschungsgemeinschaft angekündigt.³

Auf die Nachfrage, wie hoch der derzeitige Bedarf im Testzentrum sei und in wie viele Schichten man sich eintragen solle, kam die Antwort „mindestens 2-3 Schichten pro Woche à 8 Stunden wären gut um Routine im Arbeitsablauf zu bekommen, man müsse aber natürlich selbst entscheiden wie viel man helfen könne und wolle“. Bei der Informationslage eine eher schwierig zu treffende Entscheidung. Von Mitte März bis Ende Mai trugen sich die Kolleg*innen also nach bestem Wissen und Gewissen in die Schichtpläne ein und es passierte was zu erwarten war – einige Menschen arbeiteten zwölf Tage am Stück, andere hatten wichtige Experimente für ihre eigentlichen Projekte oder waren nicht schnell genug dran mit dem

Eintragen und aufgrund unklarer Kommunikationswege tauschten sie dann wild hin und her und am Ende entstand ein großes Tohuwabohu. Die geleisteten Stunden wurden auf einem Zettel an der Labortüre eingetragen. Ob der wohl am Ende für die Berechnung der in Aussicht gestellten Kompensation genutzt wird? Bei den Schichtzulagen war er anscheinend nicht sonderlich relevant. Natürlich hätten die Arbeitseinsätze direkt, nachdem man Zeug*in dieser traurigen Darstellung misslungenen Krisenmanagements geworden ist, eingestellt werden können, aber damit wären die Probleme nur an die nächsten gut meinenden Kolleg*innen weitergereicht worden.

Das Geschlechterverhältnis im Team stand zu meiner Zeit dort übrigens 3:1 (Frauen* zu Männern*). Ob das Zufall war? Wohl eher Ausdruck davon, wer innerhalb der universitären Hierarchien ein Mehr an prekärer Arbeit leistet beziehungsweise sich von einem solchen Hilfsgesuch angesprochen fühlt.

Dass das Labor trotzdem lief und wenig gegen die doch recht befremdlichen Arbeitsverhältnisse gesagt wurde, erstaunt mich ehrlich gesagt. Ich könnte mir aber vorstellen, dass Wissenschaftler*innen es aufgrund der strukturellen Probleme der neoliberalen Universität einfach schon gewohnt sind und Arbeitskampf nicht auf ihrer Agenda steht. Außerdem: gegen wen sollte man denn überhaupt Arbeitskampf führen? Gegen die leitenden Professor*innen, die regelmäßig im Labor vorbeikommen, allen für ihren Einsatz danken und zu jeder Tages- und Nachtzeit entweder in der Uni oder telefonisch für Fragen erreichbar sind? Gegen die Organisator*innen des Schichtplans, die diese Arbeit zusätzlich zu ihrem

eigentlichen Job machen? Klar ist allerdings, dass jeder Covid-19-Test Geld kostet, der von Krankenkasse, Gesundheitsamt oder privat bezahlt wird. Ich frage mich dann doch: Where does the money go?

Diese Krise hat gezeigt, was ein durchökonomisiertes Gesundheitswesen mit sich bringt: Kein Personal für dringend benötigte Aufgaben, schlechte Arbeitsbedingungen und chaotische Zustände. Weiteres wird die nun angelaufene zweite Welle zeigen, aber rosig wird es vermutlich nicht, denn strukturelle Veränderungen an der Goethe-Universität oder dem Klinikum sind im letzten halben Jahr – soweit ich davon mitbekommen habe – nicht passiert. Das von mir beschriebene Testlabor wurde Ende Mai aufgelöst und in eine verstetigte Version im Blutspendedienst überführt. Ob das von mir beschriebene Chaos dadurch beseitigt werden konnte, weiß ich nicht – ich hoffe es für die Kolleg*innen und unsere Gesellschaft.

Selbstorganisiertes Arbeiten ist eine hervorragende Sache, nur ist es noch hervorragender, dafür auch bezahlt zu werden. Für Medizin-Studierende, die wie volle Arbeitskräfte mitarbeiten, für Forscher*innen, die über externe, projektgebundene Mittel angestellt sind, für administrativ-technische Angestellte. Für alle eben.

Vera



- 1 <https://www.tagesschau.de/inland/rki-coronavirus-109.html>, Stand 24.04.2020
- 2 https://www.uni-frankfurt.de/65645498/TV_G_U_i_d_Fassung_vom_25_06_2015_inkl_10_%C3%84nderungs_TV.pdf, Stand 21.10.2020
- 3 https://www.dfg.de/download/pdf/presse/download/20200318_schreiben_an_alle_gefoerderten.pdf, Stand 17.03.2020



Arbeiten an der Hochschule

Ohne studentische Beschäftigte würde an den Hochschulen gar nichts laufen. Ob in Bibliotheken, im Studierendenservice, als Tutor_innen oder im Forschungsprojekt beschäftigt – Studierende arbeiten in unzähligen Bereichen der Forschung und Lehre. Obwohl studentische Beschäftigte nicht wegzudenken sind, bleiben die Arbeitsbedingungen verbesserungswürdig. Was unterscheidet ihre Beschäftigung von anderen?

Studentische Beschäftigte an Hochschulen sind alle Studierende, die neben ihrem Studium in Hochschulen oder Forschungseinrichtungen arbeiten. Für die konkrete Tätigkeit gibt es unterschiedliche Bezeichnungen: Tutor_innen, Hilfskräfte (oft SHKs oder HiWis abgekürzt) oder manchmal auch studentische Beschäftigte. Wir verwenden im Folgenden als Oberbegriff studentische Beschäftigte.

Befristung

In Wissenschaft und Forschung gibt es ein Sonderbefristungsrecht, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Nach diesem Gesetz können für eingeschriebene Studierende, die neben ihrem Studium wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten ausüben, befristete Arbeitsverträge ausgestellt werden. Für sie gilt eine Höchstbefristungsdauer von sechs Jahren. Innerhalb dieser Höchstbefristungsdauer darf der Arbeitsvertrag auch beliebig oft verlängert werden. Davon erfasst ist auch die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft, wenn diese studienbegleitend ausgeübt werden.

Damit eine Tätigkeit als studienbegleitend gilt, muss sie weniger als die Hälfte der regulären Arbeitszeit (verglichen mit einer regulären Vollzeitstelle) umfassen. Diese Regelung gilt nur für studienbegleitende Beschäftigungen zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer

Hilfstätigkeiten. Dennoch können studentische Tätigkeiten in anderen Bereichen ebenfalls befristet werden.¹

Anrechnung befristeter Zeiten bei Qualifizierungsstellen

Das WissZeitVG setzt die maximale Befristungsdauer einer Qualifizierungsstelle vor oder nach einer Promotion mit in der Regel 6 Jahren fest. Hier gibt es Ausnahmen und Zeiten, die nicht angerechnet werden.²

Die nach dem WissZeitVG befristeten Zeiten einer studienbegleitenden Beschäftigung (z.B. als Tutor_in oder studentische Hilfskraft) werden nicht auf die Höchstbefristungsdauer für die Qualifikation vor bzw. nach einer Promotion angerechnet. Das gleiche gilt für Zeiten einer studienbegleitenden Beschäftigung, die nicht nach dem WissZeitVG, sondern aufgrund anderer Rechtsgrundlagen (in der Regel nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz) befristet wurden. Auch hier findet keine Anrechnung statt.

Die Beschäftigungszeiten in wissenschaftlichen Tätigkeiten von so genannten „Promotionsstudierenden“ an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen hingegen werden auf den sechsjährigen Befristungszeitraum vor der Promotion angerechnet.

Lohn

Für alle studentischen Beschäftigten setzt der Mindestlohn die Untergrenze in Höhe von 9,35 Euro. Darüber hinaus gibt es keine bundeseinheitlichen Regelungen. Arbeitgeber_innen können die Lohnbedingungen einseitig festlegen.

Anders sieht es in Berlin aus: Hier haben sich die studentischen Beschäftigten 1986 einen Tarifvertrag erkämpft. Dieser garantiert höhere Löhne, mehr Urlaub und spezifische Regelungen, um Job und Studium unter einen Hut zu bringen. Auch heute organisieren sich die Berliner studentischen Beschäftigten in Gewerkschaften und haben einen neuen Tarifvertrag erkämpft.³

Oftmals verrichten studentische Beschäftigte Tätigkeiten, die nicht der Unterstützung von Forschung und Lehre dienen. Für Gewerkschaftsmitglieder lohnt es sich in solchen Fällen zu prüfen, ob die Tätigkeit unter einen Tarifvertrag fällt. Studentisch beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder haben dann auch die Ansprüche aus dem Tarifvertrag. Eure Gewerkschaft berät euch dazu gern!

Mitbestimmung und Personalvertretung

Im öffentlichen Dienst, also auch an Hochschulen, werden die Interessen der Beschäftigten durch den Personalrat vertreten. Aber nicht wundern: Immer mehr Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind privatrechtlich organisiert und haben daher einen Betriebs- statt Personalrat.

Die Rechte der Personalräte sind auf Landesebene geregelt. Leider schließen die meisten Länder die Mitbestimmungsrechte für studentische und teilweise wissenschaftliche Hilfskräfte explizit aus oder schränken sie ein. Dies gilt für Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen und Thüringen. Rheinland-Pfalz hat 2011 studentische Hilfskräfte in das Personalvertretungsrecht aufgenommen, Nordrhein-Westfalen zumindest wissenschaftliche Hilfskräfte mit erstem Studienabschluss.

Auch bei der Mitbestimmung haben sich die Berliner Kolleg_innen Verbesserungen erkämpft: Dort gibt es einen eigenen Personalrat für studentische Beschäftigte.

Arbeits- und Sozialrecht

Studentische Beschäftigte sind Arbeitnehmer_innen für die die Regelungen des Arbeitsrechts und des Sozialrechts gelten. Dazu gehören der Anspruch auf bezahlten Urlaub und Feiertage, die Grenzen der täglichen Arbeitszeit und das Recht auf Pausen und einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Bei Krankheit haben auch studentische Beschäftigte Anspruch auf 6 Wochen Lohnfortzahlung.⁴ Allerdings gibt es darüber hinaus bei Beschäftigten im so genannten Werkstudent_innenstatus

(20-Stunden-Regel) in der Regel keinen Anspruch auf Krankengeld.⁵

Ansprechpartner_innen

Eine Beschäftigung an der eigenen Hochschule ist eine Möglichkeit Geldzuverdienenden und einen Einblick in Forschung und Lehre zu bekommen. Das ist aber kein Grund sich mit schlechten Arbeitsbedingungen zufrieden zu geben.

Gewerkschaften haben die Möglichkeit Tarifverträge zu verhandeln, in denen Lohn, Urlaub, Arbeitszeiten und noch viel mehr geregelt wird. Und nur die Gewerkschaften dürfen ihre Mitglieder zum Streik aufrufen, wenn die Arbeitgeber_innen sich nicht auf die Forderungen einlassen. Sich in Gewerkschaften zu organisieren ist ein verbrieftes Grundrecht, das auch allen studentischen Beschäftigten zusteht. Neben einer starken durchsetzungsfähigen Interessenvertretung gibt es auch Beratung und im Zweifelsfall sogar Rechtsschutz. Studentische Beschäftigte organisieren sich u.a. in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di).

Darüber hinaus setzen sich auch viele Studierendenvertretungen für die Belange ihrer beschäftigten Kommiliton_innen ein. So kann ein AstA oder StuRa über die Gremien der Hochschule die Arbeitsbedingungen zur Sprache bringen und Verbesserungen auf Hochschulebene einfordern.⁶

GEMEINSAM SIND WIR STARK - TROTZ CORONA!

Die derzeitige Entwicklung rund um den Coronavirus und die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt stellen vor allem Auszubildende, junge Beschäftigte und Studierende vor viele Fragen:

- ▶ Welche Auswirkungen hat der verschobene Semesterbeginn fürs Bafög?
- ▶ Bei mir wird es jetzt mit dem Geld knapp, was kann ich tun?
- ▶ Was kann ich tun, wenn ich meine Miete nicht mehr zahlen kann?
- ▶ Darf ich einfach gekündigt werden? Was tun wenn ich gekündigt wurde?

Unter folgendem QR-Code findet ihr Antworten auf diese Fragen und alle wichtigen und laufend aktualisierten **FAQs für Studierende** rund um das Thema.



Wenn ihr konkrete Fragen habt könnt ihr euch beim DGB-Campus Office Frankfurt und bei uns melden. (siehe Ende des Artikels)

Zur DGB-Hochschulgruppe Frankfurt

Wir als gewerkschaftliche Hochschulgruppe wollen ein einheitlicher Zusammenschluss von Studierenden sein und uns anhand gemeinsamer Interessen miteinander, füreinander einsetzen. Wir repräsentieren nicht nur einen kleinen Teil der Studierenden, sondern wollen uns breit aufstellen und mit möglichst vielen Studierenden zusammenschließen. Wir wollen uns gemeinsam gegen die immer weitere Verschlechterung der Studien-, Arbeits- und Lebenssituation wehren und uns gegenseitig unterstützen - vor, während und nach Corona. Wir werden zusammenstehen und für unsere Forderungen kämpfen und freuen uns dabei über alle, die Lust haben uns kennenzulernen und sich miteinzubringen.

Lesetipp:

Die DGB-Jugend hat eine informative Broschüre zu Studium, Job und Bafög zusammengestellt, die ihr über den folgenden QR Code aufrufen könnt:



Bei Fragen und Kontakt

E-Mail: hochschulgruppe.frankfurt@dgb.de
Instagram: dgbstudis_frankfurt
Facebook: DGB.HSG.FFM
Campus Office: soziales@asta.uni-frankfurt.de

Mehr Informationen unter: <https://jugend.dgb.de/studium/dein-job/rechte-im-job/++co++da0e68e6-76a9-11e2-b4fa-5254004678b5#befristung>.

<https://jugend.dgb.de/++co++e41cbd20-119e-11e8-9034-525400d8729f>.

<https://tvstud.berlin>.

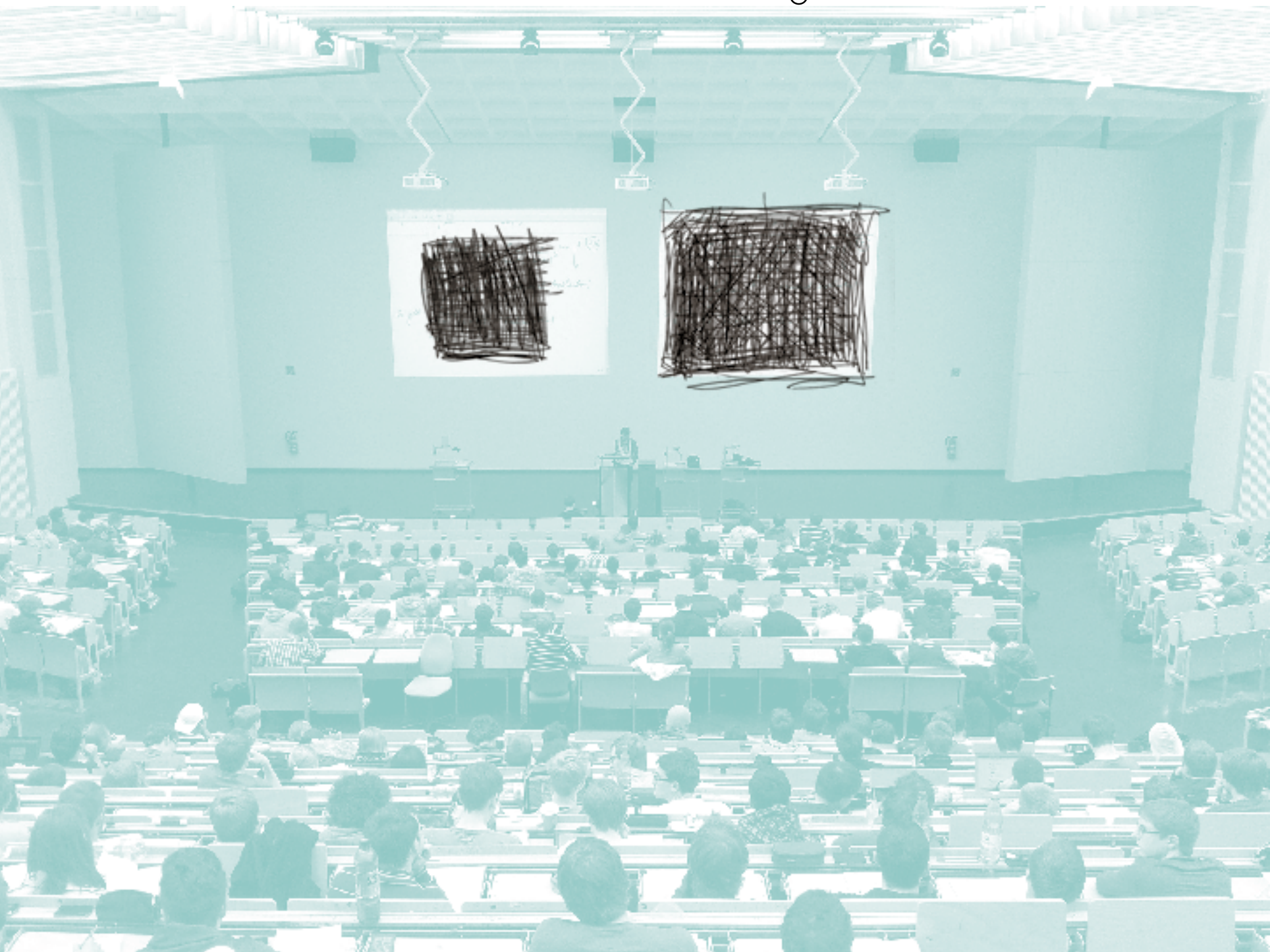
Eine Übersicht zu den verschiedenen Beschäftigungsformen findet sich hier: <https://jugend.dgb.de/studium/dein-job/jobarten>.

⁵ Mehr Informationen zu Werkstudent_innen: <https://jugend.dgb.de/studium/dein-job/jobarten/++co++d7b10c3e-76a9-11e2-b4fa-5254004678b5>.

⁶ Text zuerst veröffentlicht unter: <https://jugend.dgb.de/studium/dein-job/jobarten/++co++d24c63ce-76a9-11e2-b4fa-5254004678b5>.

»Kanonisierung«¹, oder wie Klassiker (*innen) gemacht werden

Aufruf zur kritischen
Hinterfragung von
Einführungsveranstaltungen
in der Soziologie



Wenn sich Soziologie-Studierende an ihr erstes Semester im Bachelor zurückerrinnern, werden sie sich, insofern sie es noch nicht verdrängt haben, an diverse trockene und anstrengende Einführungsveranstaltungen erinnern. Viele werden vielleicht an das „Propädeutikum Soziologie“ zurückdenken, eine verpflichtende Einführungsveranstaltung des Soziologiestudiums, in der einem nicht nur Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens beigebracht, sondern auch die grundlegenden Paradigmen der Soziologie nahegelegt werden. Auf den ersten Blick macht es natürlich Sinn, dass sich Studierende zu Beginn ihres Studiums mit den historischen sowie theoretischen Anfängen ihrer Disziplin auseinandersetzen. Schließlich ist es historisch interessant, wie und warum die Soziologie als Wissenschaft entstanden ist und inwiefern diese Grundlagen die heutigen Debatten in der Soziologie beeinflussen. Ich selbst erinnere mich noch an eine der ersten Sitzungen meines Soziologiestudiums, wo wir uns, je nach Interesse oder Überzeugung, per Abstimmung einer der klassischen Theorietraditionen zuordnen durften. Die Erstsemester Studis konnten sich dann in einer Art intellektuellen Selbstfindung einer der Traditionen des Grundlagen-Kanons anschließen. Wir durften damals zwischen vier zentralen Traditionen auswählen: Der Konflikttheorie, der Durkheimschen Theorie, der Rational/Utilitaristischen Theorie oder der Mikrointeraktionistischen Theorie. Abseits der identitätsstiftenden Wirkung durch die Zuordnung zu Theorie-Paradigmen, birgt das ganze allerdings ein paar Schattenseiten. Studierende, die momentan die Vorlesung belegen und jene, die sich auf das dort erworbene Wissen beziehen, sollten dies deshalb zumindest mit einiger Skepsis tun. Die Lehre von einem vermeintlich klassischen Kanon ist zurecht nicht ganz unumstritten.

Sobald in der Soziologie von den Gründungsvätern oder vermeintlichen Klassikern gesprochen wird (an dieser Stelle wären gender-inklusive Begriffe euphemistisch, weil hier meist wirklich nur Männer als solche inszeniert werden)², muss kritisch reflektiert werden, dass die Produktion von Wissen ein durchaus umkämpfter Prozess ist, der in keiner Weise darauf beruht, dass sich die besten, logischsten oder innovativsten Theorien durchsetzen.³ Der Produktionsprozess von Wissen ist, genauso wie der Rest der Gesellschaft, von Macht- und Herrschaftsverhältnissen durchzogen und deshalb immer im Entstehungskontext zu betrachten. Vermeintlich klassische Literatur wird meistens erst im Nachhinein produziert, beziehungsweise als diese inszeniert. So auch in der Soziologie: Als anerkannte Wissenschaft entsteht die Soziologie gegen Ende des 19. Jahrhunderts in Europa und den USA. Als Disziplin wird sie zu Beginn der Ethnologie gegenübergestellt: Während die Ethnologie „unterentwickelte“, oder „unzivilisierte“

Gemeinschaften untersucht, soll sich die Soziologie den „zivilisierten“ oder „fortschrittlichen“ Gesellschaften in Europa widmen. Die Soziologie entsteht also nicht primär im Kontext gesellschaftlicher Umbrüche durch die Industrialisierung (wie es oft erzählt wird), sondern ebenfalls als fester Bestandteil des europäischen Imperialismus. Als Wissenschaft ist sie maßgeblich von einem kolonialen Fortschrittsbegriff, sowie Hierarchisierungen zwischen „modernen“ (europäischen) Gesellschaften und „rückständigen“ Gemeinschaften im Rest der Welt geprägt. Die heute als Klassiker*innen geltenden Autor*innen, von Durkheim bis Spencer, waren zu ihrer Zeit größtenteils für jene Aufsätze und Theorien bekannt, welche diese kolonialen Kategorien und Denkweisen am besten reproduzierten, bzw. wissenschaftlich untermauerten (Connell, 1997, S. 1517–1519). Wenn sich die Soziologie also auf ihre Grundlagen beziehen will, und so wird es in Einführungsveranstaltungen der Soziologie getan, so müsste sie sich eigentlich in kritischer Selbstreflexion mit ihren kolonialen Entstehungszusammenhängen auseinandersetzen und ggf. untersuchen, inwiefern diese Kontinuitäten in der heutigen Wissenschaftsproduktion fortgesetzt werden. Die nachträgliche Produktion oder Inszenierung von diesen Klassiker*innen zu einem Grundlagen-Kanon hängt unter anderem mit einer Professionalisierung der Soziologie, im Wettkampf um wissenschaftliche und gesellschaftliche Anerkennung, als wissenschaftliche Disziplin zusammen. Jede Wissenschaft braucht einen Ursprung, eine Erzählung, Klassiker*innen, sprich einen Kanon. Die Herausstellung von sogenannten klassischen Autor*innen hat es möglich gemacht, unterscheidbare Paradigmen zu formulieren, welche die wissenschaftliche Disziplin für den akademischen Betrieb verwertbar machte. Die „Kanonisierung“ diente also zum großen Teil der symbolischen Aufwertung der Wissenschaft, sie gab ihr eine vermeintlich historische sowie theoretische Grundlage. Wenn sich Einführungsveranstaltungen an einer Art der Kanon-Lehre orientieren, hat dies also immer auch mit einer Verschulung von Lehrinhalten zu tun. Kritisch zu betrachten ist diese Art der Grundlagenbildung nicht unbedingt wegen ihrer retrospektiven Konstruktion, sondern viel eher, weil die „Kanonisierung“ implizit marginalisierte Wissenszugänge als weniger relevant markiert und sie dadurch systematisch ausblendet. Diese Form der Hierarchisierung von Wissen ist dem Kanon per Definition immanent. Wenn in der Soziologie nun von Theorie-Traditionen gesprochen wird, so erscheinen die aufgezeigten Paradigmen meist als historisch natürlich entstanden und die kolonialen und herrschaftsgetränkten Entstehungszusammenhänge der Soziologie werden entsprechend verschleiert (Connell, 1997). Pädagogisch mag es vielleicht sinnvoll sein unterschiedlichste,

sich teilweise widersprechende Theoretiker*innen, unter einem gemeinsamen Nenner als Paradigma zusammenzufassen. Inhaltlich ist das aber durchaus in Frage zu stellen.⁴ Wenn der Kanon einer Wissenschaft im Kontext gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse entsteht, ist es nur offensichtlich, dass sich dort dominante Wissenszugänge reproduzieren und andere bewusst verdeckt werden.

In *„Transcending a Patriarchal Past: Teaching the History of Women in Sociology“*, zeigt Mary Jo Deegan, dass sich die soziologische Ideengeschichte durchaus anders schreiben lassen könnte.⁵ Anhand von 10 Soziologinnen verdeutlicht sie, dass die heute relevanten Theorie-Paradigmen auch bisher unbekanntem Frauen* zugeordnet werden könnten. Dass sich die meisten Einführungsveranstaltungen (so auch das Propädeutikum) nur, oder fast ausschließlich auf männliche Autor*innen beziehen, verdeutlicht den patriarchalen Entstehungskontext der soziologischen Grundlagen-Theorie (Deegan, 1988). Zu glauben jene soziologischen „Gründungsväter“ wären wegen ihrer besonders geistreichen oder innovativen Wissenschaft bekannt, verschließt die Augen vor der Tatsache, dass die Popularität von Kulturprodukten immer von bestehenden Herrschaftsstrukturen abhängig ist. Natürlich bedeutet das nicht, dass die Theorien von Durkheim bis Weber, wertlos und zu verwerfen sind (im Gegenteil!). Allerdings sollten wir uns bewusst sein, dass wir durch die Lehre und Verwendung eines solchen Kanons patriarchale und koloniale Strukturen reproduzieren. Durch die spezifische Form der Wissensenteilung ist ein Kanon besonders anfällig für ausschließende und marginalisierende Wissensproduktion. Das Konzept des Kanons muss also grundsätzlich hinterfragt werden. Viel eher sollten Verfahren der kollektiven und kontingenten Wissensproduktion angestrebt werden, in denen der Entstehungskontext von Wissen immer bewusst reflektiert werden kann (Connell, 1997) (Deegan, 1988).

Von Finn Gölitzer

- 1 Der Begriff wird von Raewyn Connell in *»Why Is Classical Theory Classical?«* verwendet («canonization»).
- 2 Im Kontext jener Begriffe werde ich folgend dennoch gendern, da, auch wenn immer noch deutlich unterrepräsentiert, mittlerweile auch Frauen* vereinzelt in den Kanon der Soziologie aufgenommen werden.
- 3 Im Folgendem beziehe ich mich auf den lesenswerten Text *»Why Is Classical Theory Classical?«* von Raewyn Connell (1997).
- 4 So wurden zum Beispiel die Theoretiker Marx, Engels, Adorno, Weber, Horkheimer und Adorno in der Propädeutikum-Vorlesung unter der sogenannten Konflikt-Theorie zusammengefasst, die einzige theoretische Klammer bietet dort die materialistisch-ökonomische Orientierung der Autoren.
- 5 Mary Jo Deegan: *»Transcending a Patriarchal Past: Teaching the History of Women in Sociology«* (1988)

Prison Planet

Die panoptische Gesellschaft als neues 'normal'

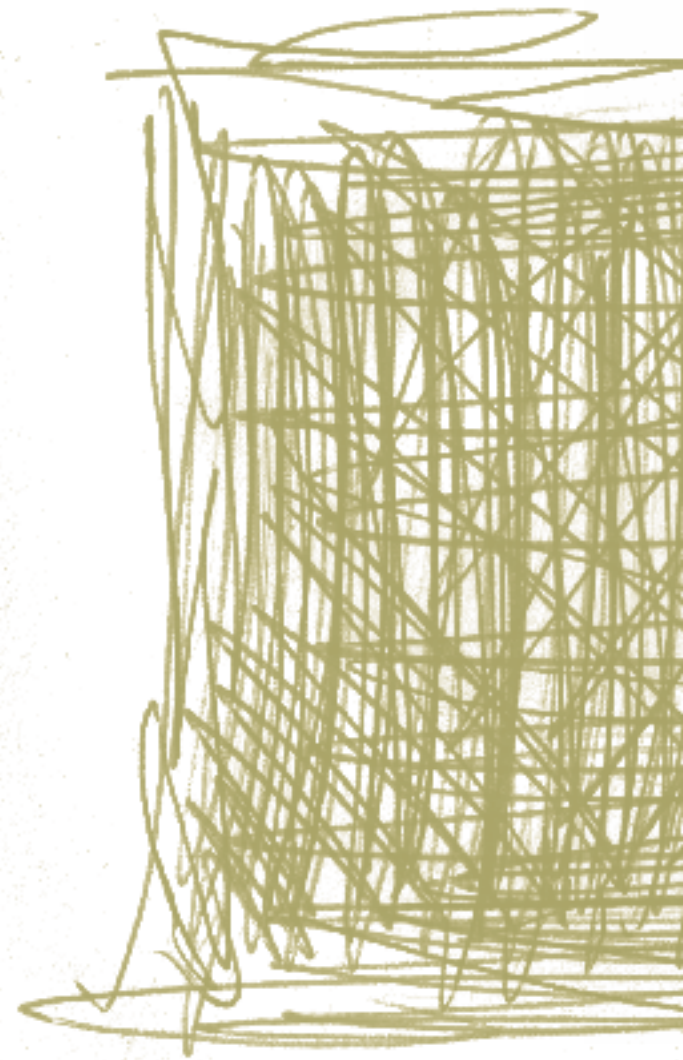
Die seit 2016 ins Leben gerufenen Gesetzesänderungen wie etwa das ‚Videoüberwachungsverbesserungsgesetz‘¹ legitimierten die Anbringung von Überwachungsanlagen zur permanenten Aufzeichnung von Menschen in öffentlich zugänglichen Bereichen mit der Begründung dass „Terroristen für Anschläge hochfrequentierte öffentliche Anlagen in ihren Fokus nehmen“ und stellte damit das Recht des Individuums auf informationelle Selbstbestimmung unter das „öffentliche Interesse des Schutzes der Bevölkerung“. Ein zuvor undenkbarer und schwerwiegender Eingriff in das soziale Gefüge der westlich-liberalen Freiheitsgesellschaft. Im Jahr 2020 stellt sich nun die Frage nach einem Resümee der Folgewirkungen dieses monumentalen Schritts für das menschliche Zusammenleben. Welche Ziele und welcher Nutzen wurden hiermit verfolgt? Und welche Gesellschaftsform bietet uns diese neue Normalität, in der jeder Schritt dokumentiert wird? Sicherheit soll gewährleistet werden. Mit dieser potenten Argumentation wird flächendeckende Überwachung von Seiten der Staatsexekutive erklärt, wobei Ereignisse wie der Tod eines Achtjährigen im Gleisbett des Frankfurter Hauptbahnhofs² oder der terroristische Anschlag Anis Amris auf einen Weihnachtsmarkt als Legitimation angeführt werden. Dass der psychisch kranke Mann, welcher für den Tod des Jungen verantwortlich ist

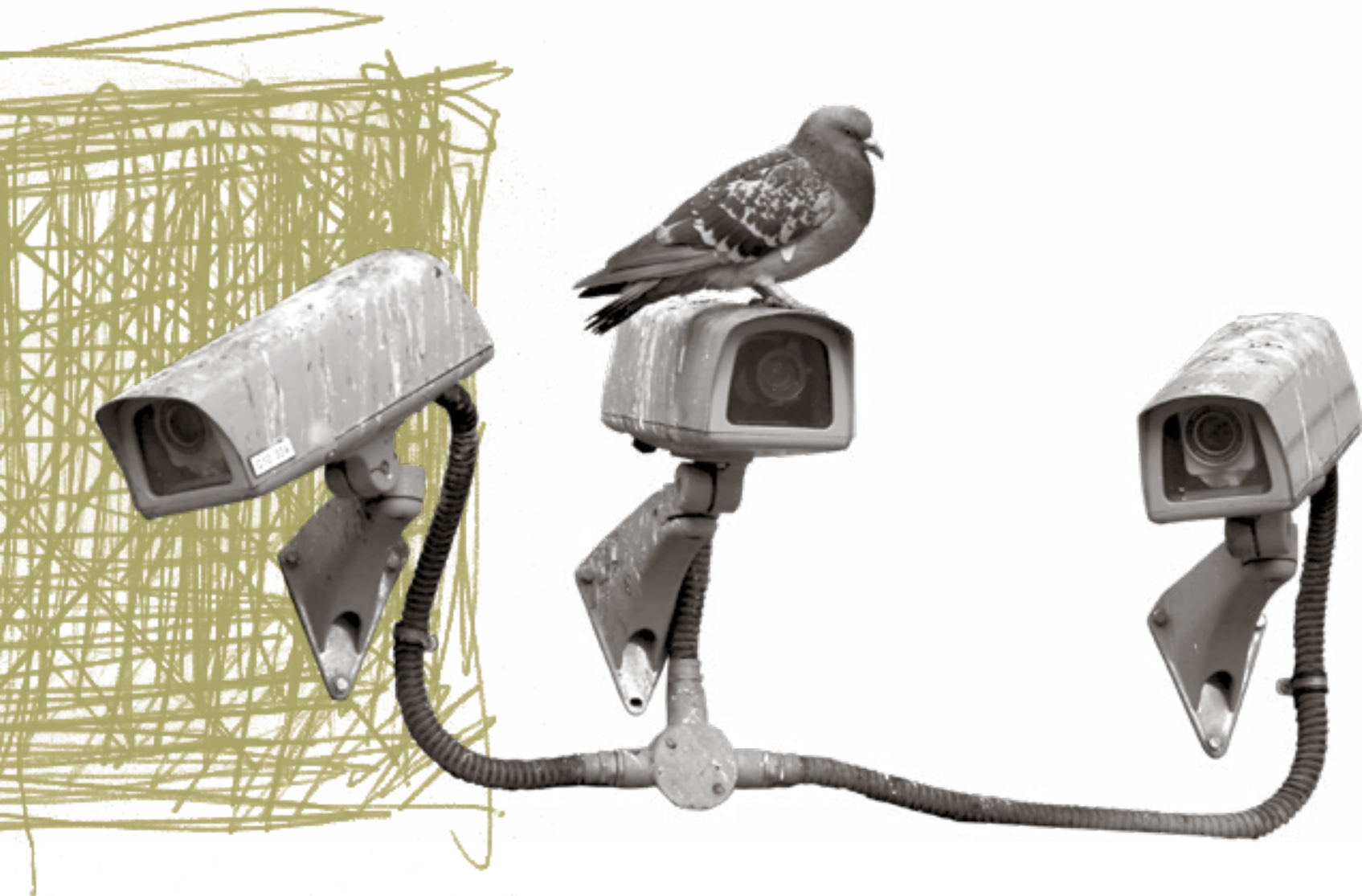
bereits damals von Kameras beim Tathergang erfasst wurde, spielt ebenso wenig eine Rolle wie die Tatsache, dass Amri mehrfach von verdeckten Ermittlern zu dem Terrorakt angespornt wurde.³ Wie Milton Friedman bereits 1962⁴ bemerkte, kann wahre Veränderung nur durch Krisen ausgelöst werden. Rationalität ist nicht notwendig in der Trichotomie einer geschlossenen, fundamentalen Schock Doktrin⁵: Emergieren einer Krise, proponieren einer Lösung, implementieren der Lösung unter Erosion von Freiheit. Die Transformation zur Überwachungs-gesellschaft geschieht gleichermaßen auf privater und staatlicher Ebene. Kein Bahnhof, Supermarkt, Bus, Restaurant oder Kino dass nicht überwacht werden soll. „Dieser Platz wird polizeilich videoüberwacht“: Heute findet sich dieser Schriftzug in jeder Innenstadt. Alles muss registriert werden. Oft wird dabei gegen geltendes Recht verstoßen, denn laut DSGVO⁶ dürfen private Betreiber keine Bereiche des öffentlichen Lebens filmen. Die Realität sieht anders aus: Ein kurzer Gang zum Briefkasten ist kaum mehr möglich ohne aufgezeichnet zu werden. Jeder filmt jeden. Während das Überwachungsnetz in autoritären Staatsformen wie China einfach ausgebaut werden kann, muss der westliche Freiheitsgedanke zunächst schleichend untergraben werden. Hier funktioniert das Schema von ‚Normalisierung durch Privatisierung‘: Es ist nicht der Staat, der

Kameras in jedem Gebäude installiert. Er erteilt dem verängstigten Bürger lediglich die Erlaubnis und ermutigt dazu, stets unter der legislativen Prämisse, dass er jederzeit auf die Anlage zugreifen kann. Wenn nötig auch in Echtzeit.

Doch welchen Sicherheitszuwachs verzeichnen wir? Am Frankfurter Hauptbahnhof greifen drei Männer einen Passanten an⁷ und werden mehrfach gefilmt. Von allen drei Tätern fehlt jede Spur. Bundesweit kommt es nachwievor zu Fällen, in denen Menschen auf Gleisen verunglücken. Auf dem Münchner Königsplatz prügeln Jugendliche vor laufenden Polizeikameras auf einen Mann ein.⁸ Der tödliche Gewaltakt wird in voller Länge aus allen Winkeln aufgezeichnet, szenisch wie in einem Filmstudio. Für Empörung sorgt die anschließende Pressemitteilung der bayrischen Polizei, in der das leistungsfähige Kameranetzwerk bei der Ermittlung der Täter angepriesen wird. Gebracht hat es nichts, aber man ist stolz auf sein Spielzeug.

Ein Rundumblick auf internationaler Ebene zeichnet das Bild einer globalen Bewegung: Großbritannien, das am flächendeckendsten überwachte Land der Welt, hat dieses Jahr die Gesichtserkennung eingeführt.⁹ Mit der ‚intelligenten‘ Videoüberwachung lassen sich Bewegungsprofile von Menschen erstellen. In Kontrollzentren überwachen Polizisten an Bildschirmen jeden Straßenzug, jedes





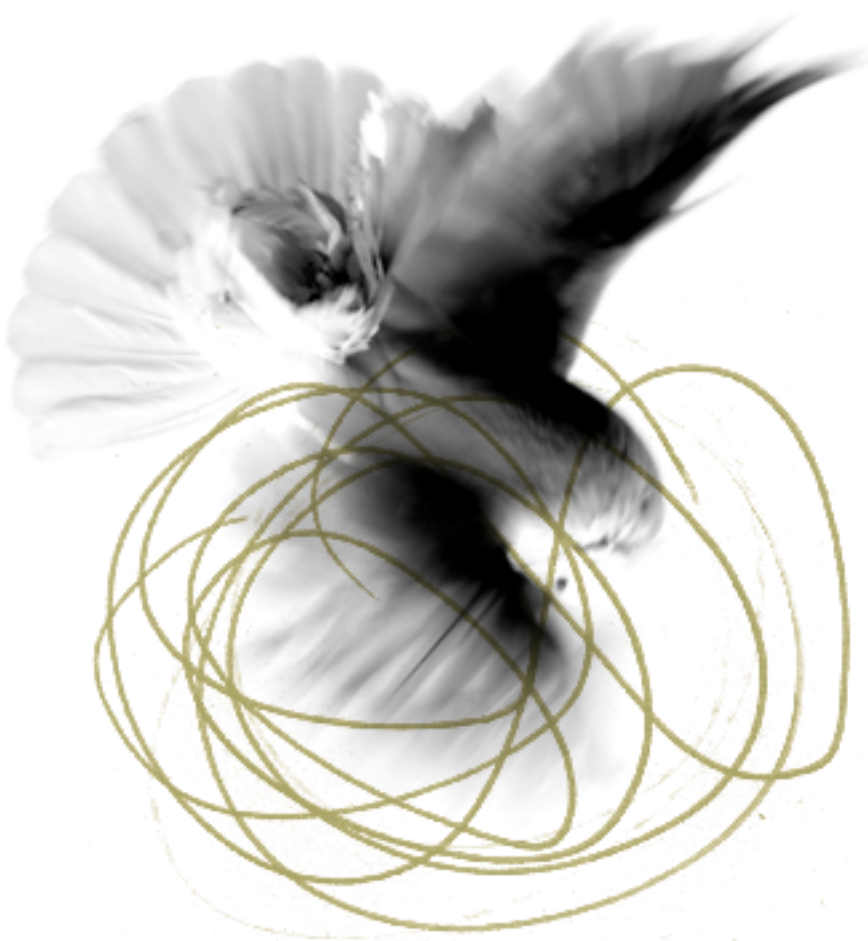
Restaurant, Supermärkte und Tankstellen. Mittels Biometrie wird der menschliche Körper zum Peilsender. Wer versucht sein Gesicht zu bedecken, erhält Geldstrafen und landet in einer Polizeidatenbank.¹⁰ Auswirkungen auf Kriminalität hat die Erodierung der Freiheit nicht. Im Gegenteil: Die Zahl der Gewaltverbrechen nimmt seit Jahren stetig zu. Tödliche Messerattacken sind an der Tagesordnung im Überwachungsstaat.¹¹ Terroristische Anschläge wie zuletzt das London Bridge Massaker konnten nicht verhindert werden.¹² Die Lobpreisung des Netzwerks durch die Metropolitan Police ist dennoch grenzenlos, ähnlich derer Kollegen im Amerikanischen New Orleans: Mittels künstlicher Intelligenz kann die Polizei Autos anhand von Kennzeichen, Farbe und Model über Wochen nachverfolgen. Menschen können durch das allsehende Auge nach Kleidung, Haarfarbe, oder Geschlecht registriert und deren Bewegungen gespeichert werden.¹³ Im Interview zieht der Polizeichef Bilanz: Ein zweiprozentiger Rückgang von Gewaltverbrechen.¹⁴ Kostenpunkt: Die Abschaffung der Freiheit.

Doch wenn Überwachung keinen Effekt auf die Sicherheitslage hat, stellt sich die Frage, welche Ziele mit dessen stetiger Ausweitung verfolgt werden? Schließlich befindet sich Deutschlands Rate der Gewalt- und Eigentumsverbrechen auf dem tiefsten Stand aller Zeiten.¹⁵ Warum also überwachen? Warum eine

funktionierende Gesellschaft ihrer Grundrechte berauben? Deleuze bezeichnet diesen Wandel basierend auf Foucaults Theorem der gesellschaftlichen Souveränität¹⁶ als die Entstehung einer Kontrollgesellschaft. Die westliche Disziplinärgesellschaft beruhte auf den drei Säulen der hierarchischen Observation, des normalisierenden Urteils und der Examination. Menschen die unter Überwachungsdruck stehen, verhalten sich anders. Durch Observation entstehen Hierarchien von Status und Recht, aber auch von Normalität. ‚Abnormales‘ Verhalten wird examiniert und verdrängt. Die Disziplinärgesellschaft anker somit an der Distribution von observativer Macht als Mechanismus, welcher Divergenzen unterbinden soll. Hauptorgane dieses Mechanismus waren hauptsächlich Schulen und Gefängnisse, aber auch Fabriken und Orte, an denen Konformismus enkulturiert wird: Menschen wurden innerhalb dieser Masseninstitutionen sowohl systematisch-, aber auch situativ durch inherente Normalisierungsprozesse zu einer Form von ‚natürlicher‘ Konformität und Hörigkeit gegenüber einer vermeintlichen Autorität indoktriniert, wobei der Effekt nicht nur ausschließlich von einer zentralen Autorität ausging, sondern letztlich auch durch ein daraus entstehendes Klassendenken. Individuen wurden zu Schülern, Arbeitern oder Sträflingen mit ihren eigenen Schirmherren in Form von Lehrern, Konzernchefs oder Wärtern.

Hierauf basierte letztendlich auch das etablierte Sozialkonstrukt von ‚Polizei‘ als höchste Autoritätsklasse in Form von Staatsdienern mit Gewaltmonopol. Konformismus auch deshalb, weil eines der eigentlichen Ziele dieser Institutionen darauf beruhte, eine Kultur heranzuziehen, in der Menschen sich auch permanent untereinander examinieren und anhand dieser institutionell-induzierten Leitlinien Urteile über einander erstellen. Disziplinärgesellschaftssysteme bauten ein System auf, in dem Macht zentralisiert wird, jedoch subjektiv dezentralisiert erscheint und nicht mehr einer einzigen politischen Entität zugeordnet werden kann. Der Wirkungsgrad von ‚Herrschaftsklassen‘ erhielt hierdurch eine völlig neue Dimension.

Nach Deleuze evolviert die Transformation zur Kontrollgesellschaft dieses Prinzip zur Totalität: Machtstrukturen sind nicht mehr an Lokalitäten gebunden, sondern der bloße Akt von Bewegung und Kommunikation wird zum Kontrollmechanismus.¹⁷ Die Redefinition von Freiheitsentfaltung als Mechanik zur Expansion institutioneller Macht steht hier im Zentrum der zunehmenden Verschmelzung von Technologiefirmen mit Staatsstrukturen. Jeder Schritt, jede Kommunikation und Transaktion wird registriert ohne vom Subjekt als Einschränkung seiner Freiheit wahrgenommen zu werden. Der Staat kann Macht exerzieren und projizieren ohne jemals physischen Kontakt zum



Individuum aufzubauen und der Terminus der ‚Sicherheit‘ pervertiert zum Absolutismus. Menschen müssen auf ihren Lebenswegen nicht mehr länger gesellschaftliche Stationen von hierarchischer Observation passieren, sondern leben in einer neuen Gesellschaft ohne institutionelle Grenzen, denn die Struktur der Kontrolle metastasiert in einen Zustand von allgegenwärtiger Evaluation. „A dictatorship of choice“ nennt Shoshana Zuboff den Komplex dieser Lebenswelt, in der wir zwar das Recht haben uns in Läden zu begeben in denen wir nicht gefilmt werden, wir jedoch keine solchen Läden vorfinden, da die Überwachung nunmehr als Normalität angesehen wird.¹⁸ Das öffentliche Leben selbst wird zum Kontrollmechanismus, welcher niemals verlassen werden kann: Die Entstehung des Gefängnisplaneten.

Die Folgen verlaufen unterbewusst, denn Beobachtungsdruck stimuliert Stressrezeptoren. Jeremy Bentham's Theorem des Panoptikons¹⁹, eines undurchsichtigen, zentralen Wachturms inmitten eines Gefängnisses wird zur Realität: Jede Busfahrt wird zum Gefangentransport, jeder Spaziergang zum Freilauf im Hochsicherheitsgefängnis. Wenn wir ein Lokal betreten, begegnen wir nicht mehr nur einem menschlichen Gesicht das uns willkommen heißt, sondern auch dem elektronischen Auge: Die hierarchische Observation devolviert uns automatisch vom Gast zum Verdächtigen. Unterbewusst auch deshalb,

weil wir uns nicht unserer Natur entziehen können: Das bloße Vorhandensein einer Kamera im menschlichen Lebensraum ist unweigerlich ein Akt struktureller Gewalt, denn es verursacht eine Imbalance von Machtverhältnissen. Foucault bezeichnet diesen Akt als pervasive Macht, durch die Populationen in einen dauerhaften Zustand von Submission genötigt werden. Durch konstante Observation durch eine Entität entsteht ein soziales Umfeld, in dem es letztlich keinerlei Alternative zur Konformität gibt. Die Population kann demnach frei nach dem Willen der Entität und ohne Einsatz physischer Gewalt verformt werden. Proteste, Kundgebungen und öffentlicher Diskurs werden zum Wagnis und letztendlich zum domestischen Terrorismus.

Das neue ‚normal‘ ist eine Gesellschaft an der Schwelle absoluter, omnipräsenter Gewalt. Eine Gesellschaft in der Menschen nicht mehr Gäste, Schüler oder Kunden sind, sondern nur noch Objekte. Mit Hinsicht auf Biometrie, Bargeldabschaffung und ‚Smart Cities‘ ist der Kurs für die panoptische Globalisierung bereits gesetzt, denn schließlich geht ‚Sicherheit‘ über alles.

Von nunu

*Letzter Zugriff auf alle elektronischen Quellen: 3. 9. 2020

- 1 <https://kripoz.de/2016/11/29/videoeuberwachungsverbesserungsgesetz/>
- 2 <https://www.hessenschau.de/panorama/mutter-und-kind-am-frankfurter-hauptbahnhof-vor-ice-gestossen---achtjaehri-ger-stirbt,hauptbahnhof-notfall-100.html>
- 3 <https://www.morgenpost.de/berlin/article212285987/V-Mann-soll-Islamisten-zu-Anschlaegen-angestachelt-haben.html>
- 4 Friedman, Milton. *Capitalism and Freedom*. 1962.
- 5 Klein, Naomi. *The Shock Doctrine: The Rise of Disaster Capitalism*. 2008.
- 6 <https://dsgvo-gesetz.de/art-6-dsgvo/>
- 7 <https://www.fr.de/frankfurt/hauptbahnhof-frankfurt-messer-niedergestochen-kamerabilder-sollen-taeter-ueberfuehren-zr-13124966.html#>
- 8 <https://ddrm.de/augsburg-ein-todesfall-durch-eine-gewalttat-im-affekt-ueberwachungskameras-der-polizei-zeichnen-die-tat-auf-aber-keine-konnte-dem-opfer-helfen/>
- 9 <https://www.youtube.com/watch?v=IIO62H3HXD0>
- 10 <https://www.youtube.com/watch?v=0oqjktDag>
- 11 <https://www.statista.com/statistics/864736/knife-crime-in-london/>
- 12 https://en.wikipedia.org/wiki/June_2017_London_Bridge_attack
- 13 https://www.youtube.com/watch?v=H_fyQCeBaeM
- 14 <https://www.youtube.com/watch?v=1bg7ILFQphg>
- 15 [https://de.wikipedia.org/wiki/Polizeiliche_Kriminalstatistik_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Polizeiliche_Kriminalstatistik_(Deutschland))
- 16 Foucault, Michel. Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses. 1975.
- 17 Deleuze, Gilles. *Postscript on the Societies of Control*. 1992. In: October, Vol. 59, pp. 3-7. The MIT Press. Via JSTOR: https://citadainseguranca.files.wordpress.com/2012/02/deleuze_control.pdf
- 18 Zuboff, Shoshana. *The Age of Surveillance Capitalism*. 2019.
- 19 Bentham, Jeremy. Panopticon or the Inspection House. 1787. Via Wikisource: https://en.wikisource.org/wiki/Panopticon_or_the_Inspection-House

AUTOVERMIETUNG AN DER UNI FRANKFURT

Das KFZ-Referat (»Kraftfahrzeug-Referat«) existiert seit 1960 an der Universität Frankfurt. Es wurde vom Allgemeinen Studentenausschuss (AStA) gegründet, um den Studierenden preiswerte Umzugs-transporter zur Verfügung zu stellen.

Im Jahr 2003 wurde das KFZ-Referat privatisiert und vermietet seine Transporter heute auch an Nichtstudenten. Mit dem AStA der Johann Wolfgang Goethe Universität besteht ein umfangreiches Kooperationsabkommen. Die Fahrzeuge – Mercedes Sprinter und Ford Transit – sind Transporter für Umzüge, Kleintransporte und Einkaufsfahrten.

Besonders günstig sind Anmietungen im Vier-Stunden- oder Nachttarif an Werktagen.

Bei Anmietungen am Wochenende empfehlen wir rechtzeitige Reservierung bzw. Buchung.

Studierende der Goethe-Uni erhalten gegen Vorlage des Studierendenausweises einen Studierendenrabatt von 20% auf den Mietpreis.

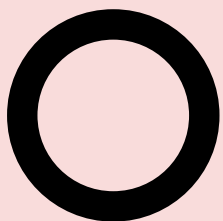
Unsere Fahrzeuge und Tarife finden Sie auch im Netz unter: www.kfz-referat.de

Frankfurt Bockenheimer Landstraße 133

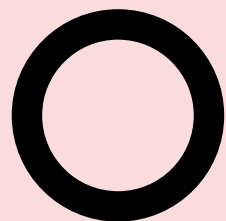
Mo – Fr 8.30 bis 18.00 Uhr; Tel: 069/705469



WWW.KFZ-REFERAT.DE



069/79823048



Lieber Herr Thiel



Laut einem Artikel aus der FAZ, welcher sich auf eine Studie aus dem letzten Jahr bezieht, besteht bei Studierenden der Sozialwissenschaft eine «überraschend große Bereitschaft, die Meinungsfreiheit einzuschränken.»¹ Der AStA fordert jetzt einen differenzierteren Umgang mit sozialwissenschaftlichen Studien.



Lieber Herr Thiel, wir haben Ihren Artikel *Toleranz im geschlossenen Zirkel* in der FAZ gelesen. Wir haben dazu einige Verständnisfragen und möchten auf das ein oder andere Argument von Ihnen eingehen.

Über die Studenten[sic!] der Goethe Universität

Zunächst fragen wir uns, woher Ihr Blick auf die homogene Gruppe der Studenten [sic!] der Goethe Universität kommt. In der Studie von Revers und Traunmüller², die sie zitieren, wird ein ähnliches Bild gezeichnet: So werden etwa die Vorfälle um den verhinderten Auftritt von Rainer Wendt und die Konflikte um die Professorin Schröter völlig undifferenziert in einen Topf geworfen. Dass es sich politisch um unterschiedliche Situationen handelt, haben die Autoren offensichtlich nicht verstanden.³ Wer sich also auch nur ein kleines bisschen mit den tatsächlichen Diskursen an der Goethe Universität auseinandergesetzt hat, weiß, dass diese unterkomplexe Darstellung des angeblich starren studentischen Meinungsregimes zu kurz greift. Ohne die Konflikte wieder aufwärmen zu wollen, finden Sie hier⁴ die jeweiligen Stellungnahmen des AStA dazu, nur um zu veranschaulichen, dass diese Situationen ganz unterschiedlich behandelt wurden.

Über die Bereitschaft, Meinungsfreiheit einzuschränken

Schon im Untertitel Ihres Artikels unterstellen Sie uns, wir wären bereit dazu, die Meinungsfreiheit einzuschränken. Auch hier gilt, dass wir natürlich nicht für alle Studierenden sprechen können. Trotzdem haben wir auch dazu den ein oder anderen Gedanken, denn wir fragen uns, wo wir tatsächlich die Meinungsfreiheit eingeschränkt haben. Wir haben niemandem verboten, eine Meinung zu haben oder zu vertreten. In den Fällen, die in Ihrem Artikel und in der Studie beschrieben werden, geht es um Auftritte im öffentlichen Raum. Wir möchten Sie dazu einladen, darüber nachzudenken, was das politische Recht auf Meinungsfreiheit alles *nicht* einschließt. Was Meinungsfreiheit im eigentlichen Sinne ist, ist einfach nachzulesen.

► Meinungsfreiheit bedeutet nicht Schutz vor Widerspruch. Wer vor Publikum spricht, muss damit rechnen, Widerspruch zu erfahren. Und wer an einem Ort sprechen möchte, muss damit rechnen, dass das dort anwesende Publikum diese Meinung nicht hören möchte. Meinungsfreiheit bedeutet nämlich auch nicht, dass jeder*m ein Podium oder eine Bühne zusteht. Und wer nicht die Meinungshoheit hat, ist noch lange nicht in der Meinungsfreiheit eingeschränkt. Das gilt natürlich auch für die Räume der Universität.

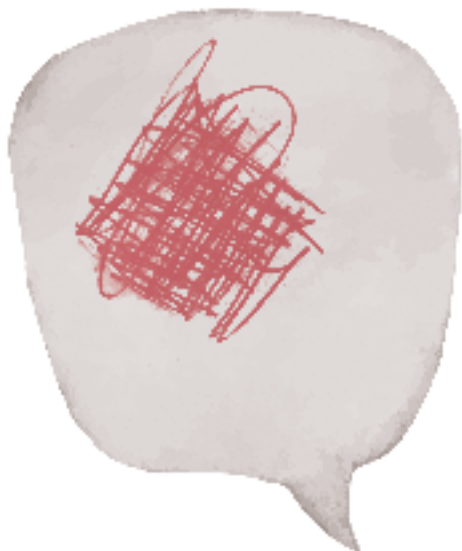
► Meinungsfreiheit hat Grenzen. Und zwar dort, wo Gesetze gebrochen werden. Diskriminierung und Beleidigung sind keine Meinungen. Revers und Traunmüller fragen in ihrer Studie etwa, ob Studierende möchten, dass eine Person an der Universität lehrt, die „Homosexualität für unmoralisch und gefährlich hält“. Aus einem Fragenkatalog, der so etwas beinhaltet, zu schließen, die Studierendenschaft sei gegen Meinungsfreiheit, hat also gleich mehrere methodische Fehler gemacht – in der Konzeption wie in der Interpretation der Daten.

Über Meinungen

Wir möchten Sie dazu einladen, auch darüber nachzudenken, was Meinungen eigentlich sind. Wie wir oben schon angeschnitten haben, werden in der Studie etwa folgende Fragen gestellt: Soll jemand an der Universität sprechen, lehren oder mit Büchern in der Universitätsbibliothek vertreten sein, der a) „Glaubt, dass der Islam mit dem westlichen Lebensstil unvereinbar ist“; b) „Denkt, dass es biologische Unterschiede in den Begabungen von Frauen und Männern gibt“; c) „Jede Form von Einwanderung ablehnt“; d) „Homosexualität für unmoralisch und gefährlich hält“?“

Aber ist es tatsächlich eine Meinung, rassistisch, sexistisch und homophob zu sein? Gerade in dem wissenschaftlichen Diskurs, den Sie so hochhalten, gelten solche Behauptungen als veraltet und unwissenschaftlich. Es sind also weder Meinungen noch Tatsachen, sondern schlicht und ergreifend Ressentiments und diskriminierende Äußerungen, die in einem universitären Rahmen nichts zu suchen haben. Uns erschreckt es viel mehr, dass es noch immer einen nicht zu vernachlässigenden Teil der Gesellschaft gibt, der vertritt, dass Männer und Frauen biologische Unterschiede in ihren Begabungen hätten.

Und noch ein weiterer Gedanke: Die Freiheit, die persönliche Meinung zu äußern ist nicht gefährdet – sie ist vielleicht sogar größer als je zuvor. Dank sozialer Medien und unendlichen Echokammern, in denen alle jederzeit ihre Gedanken mit der Welt teilen können. Was aber nicht besteht, ist die Freiheit von Konsequenzen für das eigene Handeln und Auftreten. Wer sich öffentlich für oder gegen bestimmte Positionen einsetzt, muss damit rechnen, von manchen Menschen nicht mehr eingeladen oder für Aussagen kritisiert zu werden.



Zur medialen Darstellung sozialwissenschaftlicher Studien

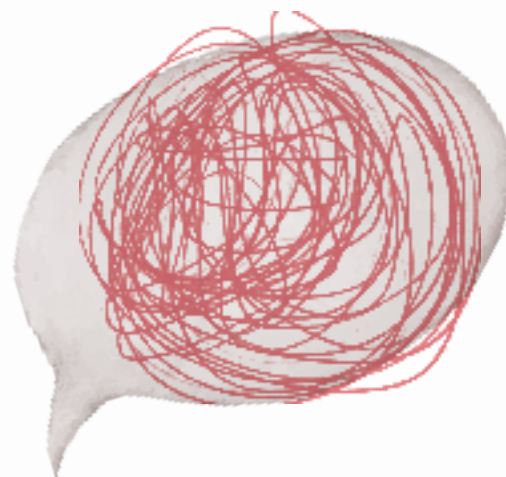
Es gibt ein wiederkehrendes Muster in der medialen Darstellung von „Studien“ zur Meinungsfreiheit. Wer sie in reißerischen Schlagzeilen als gefährdet darstellt, kann sich hoher Klickzahlen sicher sein. Und da die meisten Leser*innen sich nicht die Mühe machen, tatsächlich in die Studien hineinzulesen, lassen sich ganz leicht Aussagen aus dem Kontext reißen und Inhalte verzerren. Hier ist noch ein weiteres Beispiel für diese Dynamik: Schon zu Beginn des Jahres haben wir uns mit der Studie zu Forschungsfreiheit an deutschen Universitäten von der Konrad-Adenauer-Stiftung beschäftigt. Die Schlagzeile, die aus der knappen Darstellung der Forschungsergebnisse entstanden ist, lautete „Hochschullehrer sehen Meinungsfreiheit an Universitäten in Gefahr. Werfen Sie doch mal einen Blick in die Studie. Es hat nichts mit einem wissenschaftlichen Blick zu tun, diese Aussage aus den wenigen Slides, die die KAS zur Verfügung stellt, abzuleiten. Außerdem: Warum taucht nirgends auf, dass ein Großteil der Wissenschaftler*innen findet, dass unter der Zwang zum schnellen Publizieren die Forschung und die Lehre leidet? Oder welche finanziellen Hemmnisse die Forschung erschweren?“

Wir sind uns darüber bewusst, dass Wissenschaftskommunikation ein komplexes Feld ist. Wer nimmt sich heute noch die Zeit, vage Aussagen oder widersprüchliche gesellschaftliche Dynamiken in ihrer Komplexität medial darzustellen? Uns ist auch klar, dass die meisten Leser*innen an einer Zusammenfassung der interessantesten Ergebnisse interessiert sind. Nur bedeutet der Halbsatz „Eine Studie zeigt...“ nicht automatisch, dass die Aussage objektiv wahr ist. Wir wünschen uns allgemein, dass dieses Thema etwas sensibler behandelt wird.

Einige Worte zum Schluss

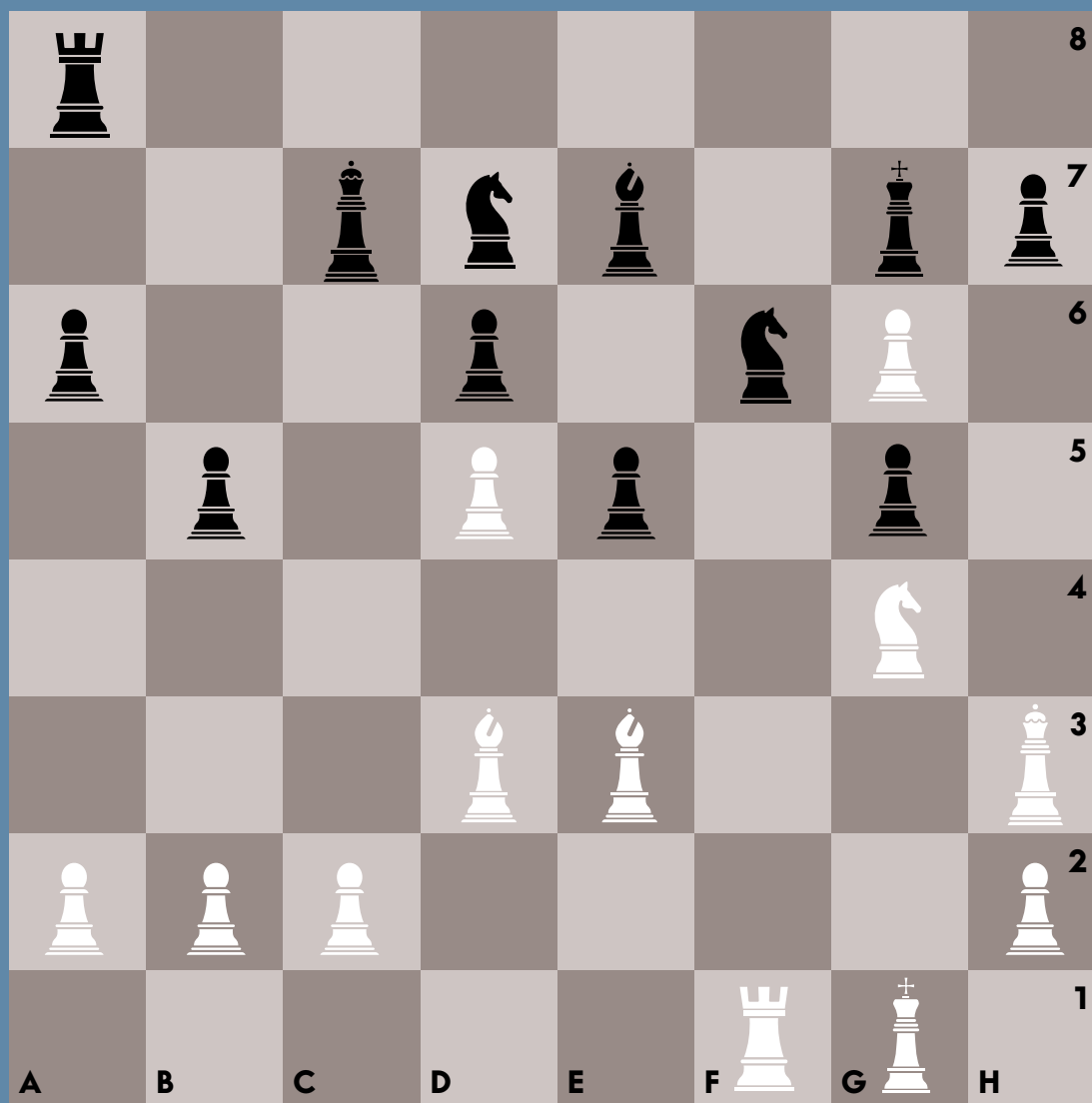
Lieber Herr Thiel, haben Sie schon den Artikel von Herrn Yücel in der Welt gelesen? Oder den von Herrn Erich in der Zeit? Auch die beiden haben sich die Studie von Revers und Traummüller etwas genauer angesehen als Sie.

Unsere Stellungnahme möchten wir mit einem Plädoyer schließen: Sich etwas mehr Zeit zu nehmen. Die Zeit, Komplexität und Widersprüche auszuhalten. Denn auch wir empfinden etwas als alarmierend: Egal wie differenziert sozialwissenschaftliche Studien konzipiert sind, egal wie vorsichtig die Interpretation – am Ende findet sich immer ein*e Autor*in, der*die die Komplexität eines Sachverhalts zugunsten einer vielversprechenden Schlagzeile aufgibt.



- 1 https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/toleranz-studie-ueber-meinungsfreiheit-an-hochschulen-17044294.html?fbclid=IwAR1mwSmqtPyltdlgTzJAvJl8lhk9tKkgcncvA2R-Pm6uox7pwayV_b9Uiigg
- 2 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-020-00713-z>
- 3 Revers & Traummüller: 476 f.
- 4 <https://www.facebook.com/astafrankfurt/posts/2983984918308183/>; <https://www.facebook.com/astafrankfurt/posts/-wendt-ausgeladen-am-donnerstag-sollte-der-rechtspopulist-unruhestifter-und-vors/1929831110390241/>
- 5 <https://www.kas.de/documents/252038/7995358/Studie+des+Instituts+f%C3%BCr+Demoskopie+Allensbach+zur+Forschungsfreiheit+an+deutschen+Universit%C3%A4ten.pdf/01252a6a-38eb-a647-fb74-7d39b1890382?t=1581610619899>
- 6 <https://www.welt.de/politik/deutschland/article205768557/Universitaeten-Hochschul-lehrer-sehen-Meinungsfreiheit-in-Gefahr.html>
- 7 <https://www.welt.de/kultur/plus219892474/Cancel-Culture-an-Universitaeten-Besser-genauer-hinschauen.html>
- 8 <https://www.zeit.de/kultur/2020-11/meinungsfreiheit-universitaeten-studie-cancel-culture-gesellschaft>

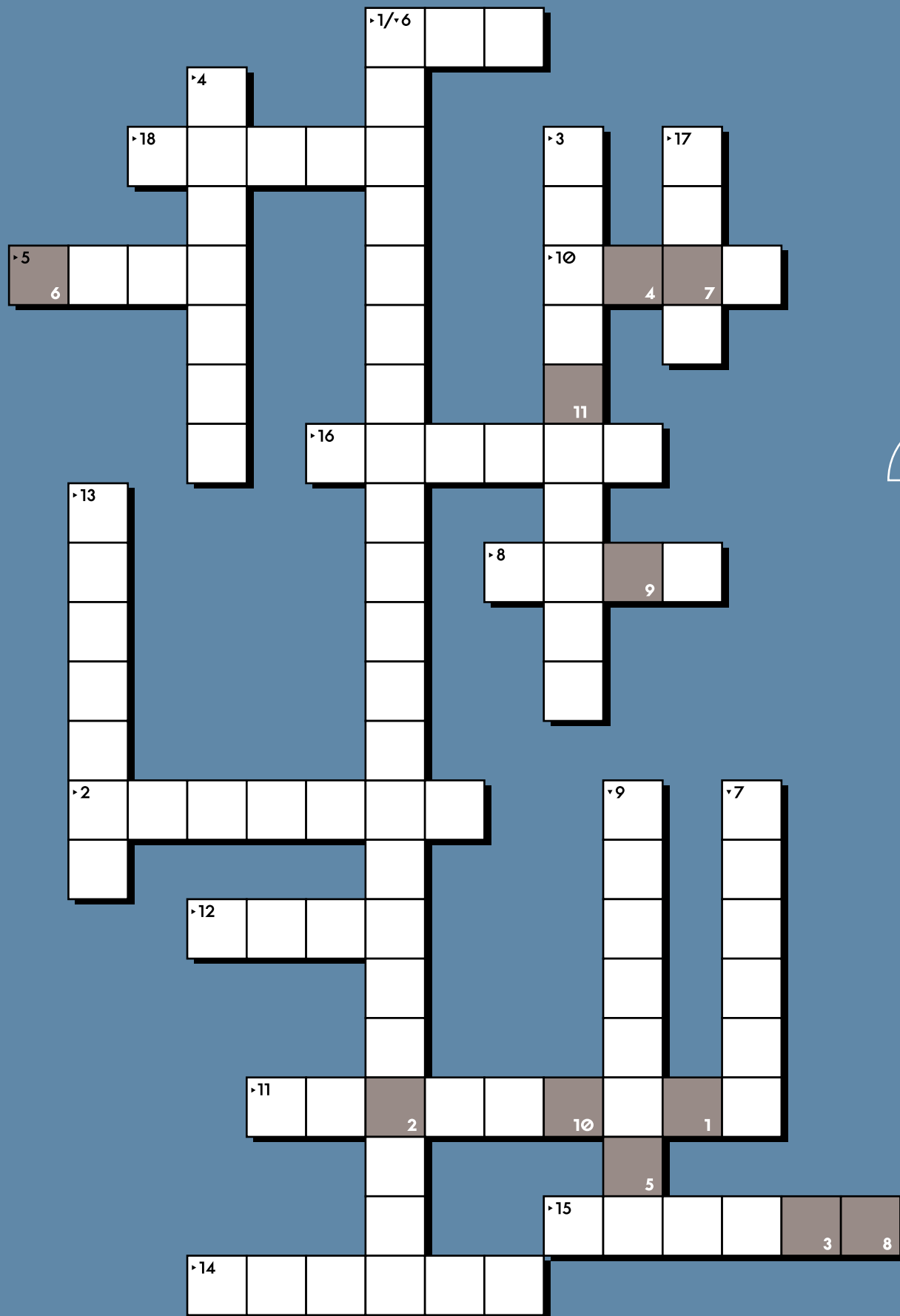
Rätseite



Weiß am Zug setzt in 4 Zügen matt.

1. Name des abgerissenen Turms in Bockenheim
2. Roman von Max Frisch
3. Längste Seite eines Dreiecks
4. Deutsch-amerikanischer Politologe und Jurist (Franz Leopold)
5. Café am Campus Niederrad
6. Lohnarbeit
7. Nachtschattengewächs
8. Letztes Wort im kommunistischen Manifest
9. Stadtteil von Frankfurt

10. Lateinamerikanisches Land
11. Gegenbehauptung
12. Schwester von Zeus
13. Wörterverzeichnis
14. FB 13
15. Einheit für elektrische Stromstärke
16. Antisemitischer Augustinermonch
17. Hauptstadt der Schweiz
18. Unentschieden (Sport)



- | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|

Antifa – 100 Jahre Widerstand

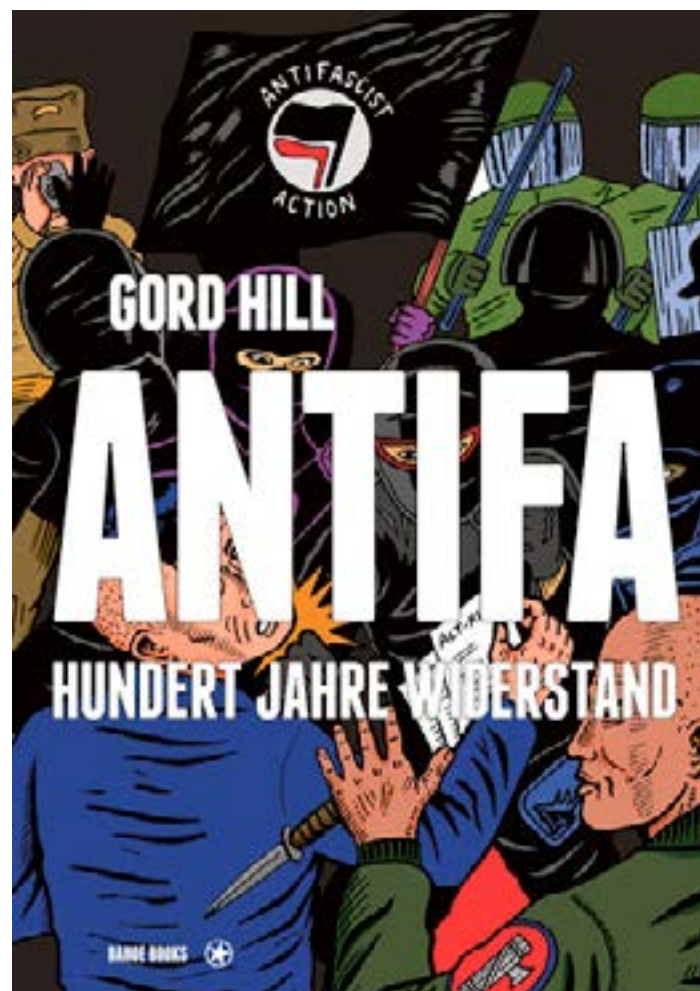
Der kanadische Comicbuchzeichner Gordon Hill veröffentlichte im vergangenen Sommer einen geschichtsträchtigen Graphic Novel im österreichischen Bahoe Books Verlag. Schimpfen oftmals Personen aus den verschiedensten politischen Lagern häufig über „die Antifa™“, zeichnet Hill ein differenziertes Bild über die Bewegung der Antifaschistischen Aktion. Er beschreibt die Entstehung des Faschismus in Europa und die unterschiedlichsten Widerstandsstrategien gegen diese mörderische Ideologie, welche von Beginn an immer Todesopfer aufgrund von Menschenverachtung zu verzeichnen hat. Sie finden in dem über 100-Seiten langen Graphic Novel immer wieder Erwähnung. So beispielsweise die Antifaschistin Heather Heyer, welche 2017 bei einem extrem rechten Aufmarsch der Alt-Right-Bewegung in Charlottesville von einem Faschisten mit dessen Auto ermordet wurde.

Zu Beginn des Buches wird komprimiert in Bild- und Schriftform über die rechten Terrorherrschaften des Nationalsozialismus in Deutschland, des spanischen Bürgerkriegs oder des faschistischen Regimes in Italien geschrieben. Aufbauend darauf beschreibt der Autor, wie die Antifaschistische Aktion 1932 von der Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD) ausgerufen wurde und wie verschiedene antifaschistische Gruppierungen, Partisan*innen oder andere widerständige Zusammenhänge gegen faschistische Umtriebe auf der ganzen Welt entstanden und wie ihr praktische Arbeit aussah bzw. aussieht. Sein Blick richtet sich dabei auf Antifaschist*innen in England, Griechenland, Russland, Frankreich, Italien, Schweden oder auch Syrien. Um die Entstehungsgeschichten und Motivationen bzw. Bedarfe dieser Zusammenhänge und deren Aktionsformen, welche von Blockaden von Aufmärschen bis hin zu militanten Aktivitäten reichen, nachvollziehen zu können,

geht der Blick gleichzeitig auch auf neonazistische und faschistische Umtriebe, wie das rechtsterroristische Netzwerk Blood & Honour oder die British National Party (BNP).

Dieser Band sei allen Interessierten empfohlen, welche sich mit der Geschichte der Antifaschistischen Aktion und deren Ausläufer, eingebettet in eine keinesfalls langweilige Geschichtsstunde, auseinandersetzen möchten.

Antifa – Hundert Jahre Widerstand (116 Seiten) ist im Mai 2020 bei Bahoe Books erschienen und kostet 17€.



37°05'27.5"N 41°36'55.4"E

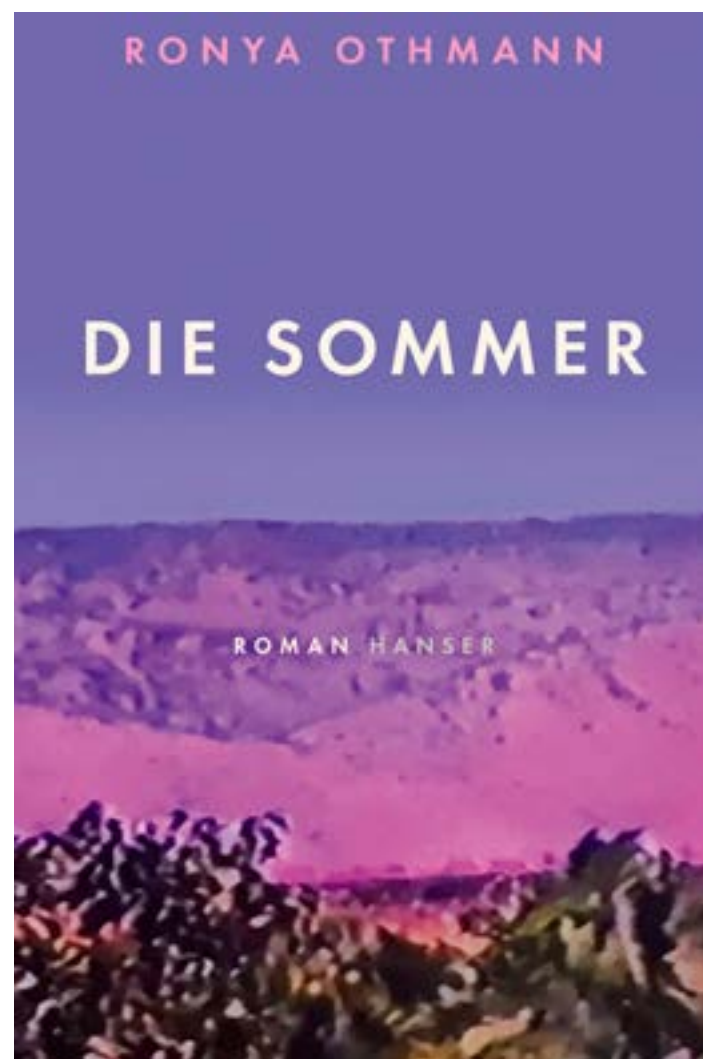


Im August veröffentlichte die Ingeborg-Bachmann-Preisträgerin Ronya Othmann ihren Debüt Roman „die Sommer“. Die 27-jährige Autorin und Journalistin studiert in Leipzig am Deutschen Literaturinstitut.

In der fiktiven Erzählung erfahren die Leser*innen über Leyla's Sommer im kurdischen Teil Syriens. Dorthin fährt sie mit ihren Eltern während den Sommerferien und lebt für mehrere Wochen in dem Ort, aus dem der Vater vor vielen Jahren als staatenloser Jeside flüchtete. Der Roman enthält viele Erinnerungen. Durch diese wird die Zerrissenheit zwischen zwei Ländern deutlich. Leyla leidet darunter, dass sie permanent als Irritation wahrgenommen wird, sich immer wieder erklären muss, wer sie ist und wer sie nicht ist. Die Reminiszenzen an ihre Aufenthalte in einem kleinen syrischen Dorf nahe der türkischen Grenze wirken dahingehend leichter, fast sinnlich. Beschreibungen eines Alltags, wie das gemeinsame Kochen, Felder in denen Kinder Schlangen zu fürchten haben oder die einfache Tätigkeit wie ihr Großvater eine Zigarette rollt.

Sehnsüchte an einen Ort, von dem Leyla sich wünscht eine Datenbank angelegt zu haben. Ihr Wunsch entspricht einem Gefühl, welches sich durch das ganze Buch zieht – die Erinnerung an einen prägenden Teil ihrer Kindheit, ihrer Jugend, an einen Teil ihrer Familie und auch an Verlust. Seit einigen Jahren fährt Leyla nicht mehr in das Land ihres Vaters, da dort Unruhen und Krieg an der Tagesordnung sind.

Der Erzählstrang wechselt. Leyla zieht es von ihrem Elternhaus, in einem kleinen Ort bei München, weg. Sie fängt ein Studium in Leipzig an. Dort befindet sich erneut in einem Stadium der Zerrissenheit. Sie sieht schreckliche Ereignisse über Gräueltaten des Assad-Regimes und den Terror des sogenannten Islamischen Staates in den Medien. Sie durchlebt diese Episode alleine in einer neuen Stadt und nicht weiß, wie es ihren Verwandten geht oder ob sie überhaupt noch leben. Von all diesen Ereignissen und Fragen ist Leyla geprägt, während sie sich in einer ostdeutschen Großstadt ein Leben aufbaut und sich Fragen zu emotionalen Ablöseprozessen und



der Abgrenzung zu alten Freund*innen und ihren Eltern stellt.

Othmann ist ein großartiges Debüt gelungen. Das Buch glänzt durch eine klare, zum Mitfühlen anregende Sprache. Gleichzeitig beinhaltet es wichtige und spannende Beiträge einer jesidisch-kurdisch-deutschen Perspektive.

Die Sommer (288 Seiten) von Ronya Othmann ist im August 2020 im Hanser Verlag erschienen und kostet 22€.

Clara Mißbach

ASTA

**Allgemeiner Studierendenausschuss
der Universität Frankfurt am Main**
im Studierendenhaus Bockenheimer,
Mertonstraße 26–28, 60325 Frankfurt
Tel 069 798–23181
Fax 069 7020–39
e-mail info@asta-frankfurt.de
asta-frankfurt.de

Sekretariat Regine Nicoleit
im Studierendenhaus, Raum B2
Corona-Öffnungszeiten
Mo, Di, Do 10–12:30 Uhr
13:30–15 Uhr
Tel 069 798–23181
Fax 069 7020–39
e-mail info@asta-frankfurt.de

BERATUNG & HILFE

ASTA-Sozialberatung
derzeit nur online! Terminvereinbarung
für ein Telefon- oder Videogespräch über
soziales@asta-frankfurt.de

ASTA-Mietrechtsberatung
Immer Donnerstags 16–18 Uhr
im ASTA Haus (Random White House)
IG-Farben Campus; www.mhm-ffm.de

**DGB Campus Office -
Arbeitsrechtliche Anfangsberatung**
derzeit nur online! Terminvereinbarung
für ein Telefon- oder Videogespräch über
campusoffice@asta-frankfurt.de

**Fördermöglichkeiten
für Studierende mit Behinderung**
www.barrierefrei-studieren.de

Studentischer Projektrat
projektratunifrankfurt.wordpress.com
e-mail Projektrat.unifrankfurt@gmx.de

Wohnraum gesucht! — wohnraum-gesucht.de

Nightline Frankfurt
Mo, Mi, Fr 20–0 Uhr
Tel 069 798–17238
e-mail info@nightlineffm.com
nightlineffm.com

Goethe Law Clinic
Im Seminarraum 1 des ESG Gebäudes auf dem
IG Farben Campus; Offene Sprechstunde
Fr 10–12 Uhr

Psychoziale Beratung des Studenten[sic!]werkes
Im Beratungszentrum IG Farben Campus,
Hörsaalzentrum; Offene Sprechstunde
Di, Do 15–17 Uhr
Tel 069 798–34905
e-mail psychosozialberatung@
studentenwerkfrankfurt.de

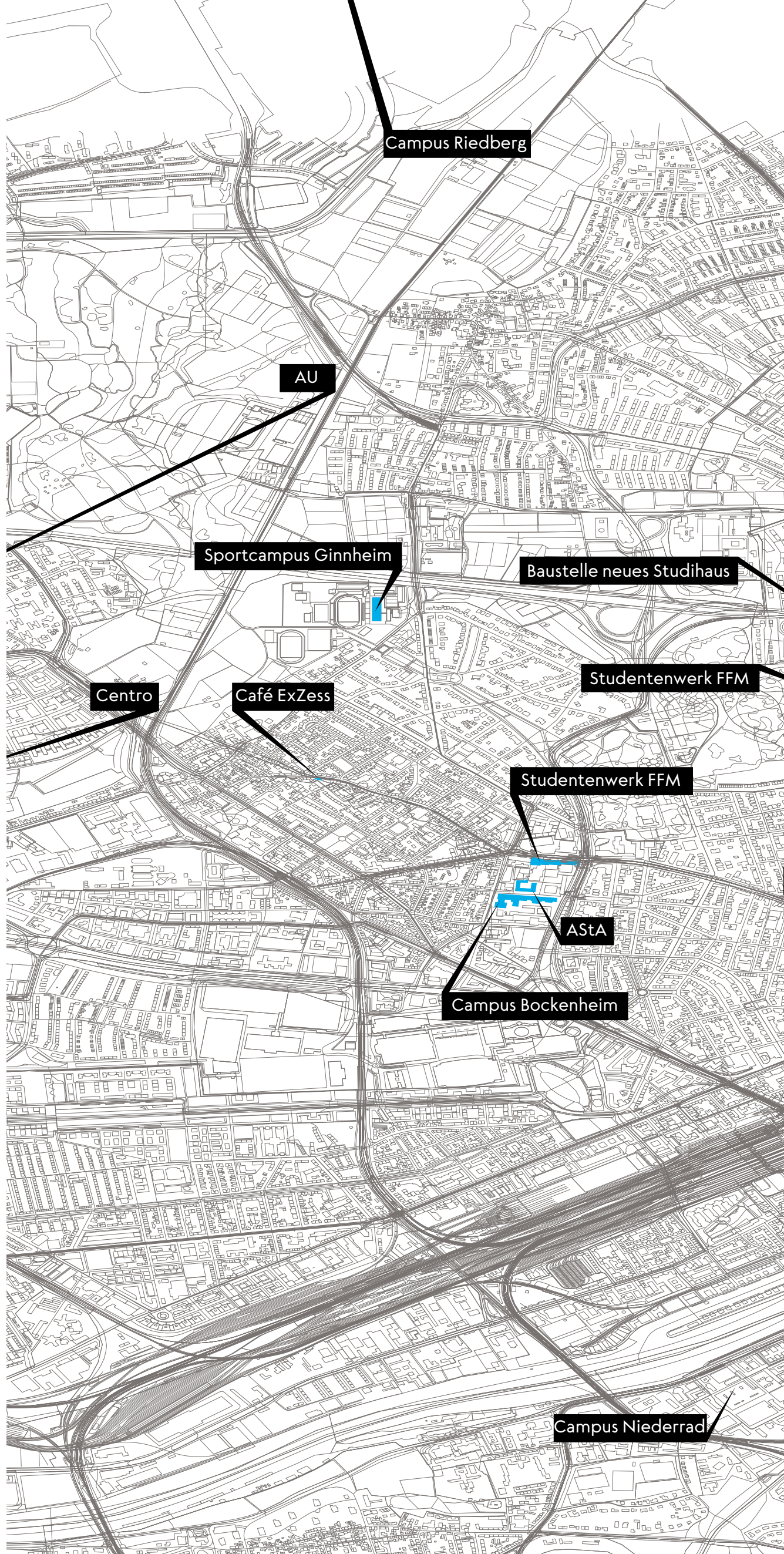
ASTA Awareness Struktur
e-mail awareness@asta-frankfurt.de
awareness.blogspot.eu

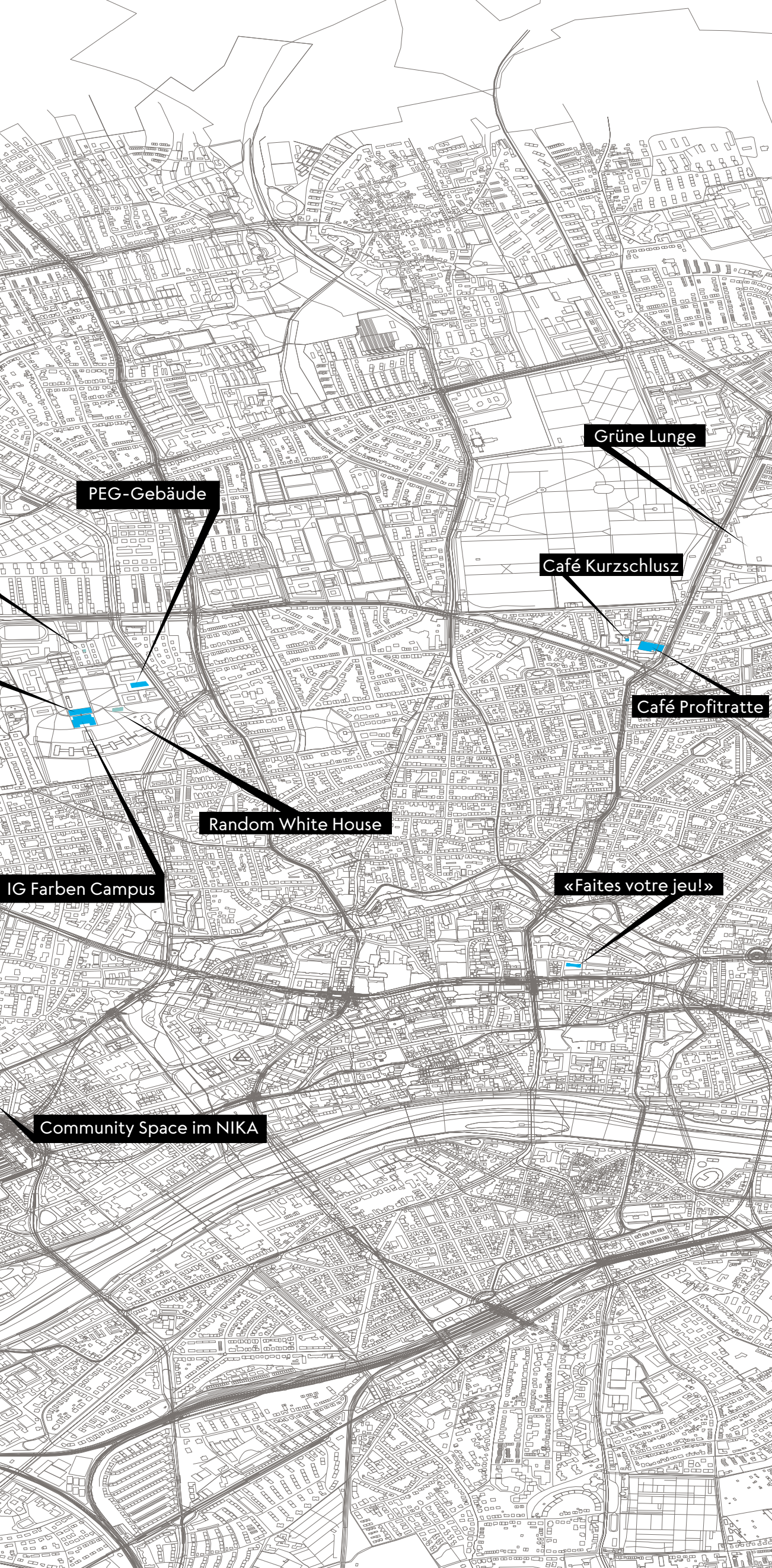
AUTONOME REFERATE

Autonomes AusländerInnenreferat
Tel 069 79825236
e-mail alrf@stud.uni-frankfurt.de

Autonomes Frauen*Lesben-Referat
http://aflr.blogspot.de / aflr@riseup.net
Tel 069-79823095

**Autonomes queerfeministisches
Schwulenreferat**
www.fs-gu.de
uni.frankfurterschwule@gmail.com
Tel 069 79823052





Autonomes Inklusionsreferat
inklusionunifrankfurt@gmail.com

Autonomes Elternreferat
Tel 0152 23 53 53 51 – eltern@asta-frankfurt.de

UNI-INITIATIVEN

Students for Future Frankfurt – twitter.com/sff_ffm

Initiative Studierender am IG-Farben Campus
initiativestudierenderamigfarbencampus.wordpress.de

Initiative Kritische Ökonomik
kritische-oekonomik.de

Halkyonische Assoziation
für radikale Philosophie, www.harp.tf

AK Kritische Jurist_innen der Uni Frankfurt
facebook.com/akjffm – akj-frankfurt@gmx.de

Hilfskraftinitiative Frankfurt
hilfskraftini-ffm@lists.riseup.net

Academic Experience Worldwide
www.aeworldwide.de

Goethe's Green Office – goethesgreenoffice.org

UTV – facebook.com/utvfrankfurt
youtube.com/utvfrankfurt

Unter_bau – Hochschulgewerkschaft, unterbau.org

SELBSTVERWALTETEN RÄUME DER UNIS

Random White House
randomwhitehouse@riseup.net

Philo-Café, IG 2.451

Café KOZ Mertonstr. 26, im Studierendenhaus

Café Profitratte Gleimstraße 2, FH Frankfurt

Campus Trinkhalle am IG Farben
Campus

Café Kurzschluss, Kleiststr. 5, Rotes Haus, FH Fr.

Café Anna Blume, IG 0.155

TuCa, PEG 1.G 208, IG Farben Campus

Fachschaftscafé Jura & WiWi
RuW 1.127, IG Farben Campus

STADTPOLITISCHE INITIATIVEN

Project Shelter – www.projectshelter.net

Stadt für Alle – www.stadt-fuer-alle.net

Offenes Haus der Kulturen – Initiative für die
Nachnutzung des Studierendenhauses Bocken-
heim als selbstveraltetes Zentrum, ohdk.de)

Initiative Social Hub – Initiative für ein
Stadtteilzentrum in Bockenheim, social-hub.cc

AUTONOME ZENTREN

IVI – Institut für vergleichende Irrelevanz
zur Zeit ohne Wohnsitz – www.ivi.copyriot.com

«Faites votre jeu!» im ehemaligen Polizei-
gefängnis »Klapperfeld« Klapperfeldstraße 5,
60313 Frankfurt, – www.klapperfeld.de

Café ExZess Leipziger Straße 91,
60487 Frankfurt – www.cafe-exzess.tk

AU in der Au 14-16, 60489 Frankfurt
www.au-frankfurt.org

Community Space im NIKA Im Community
Space des Hausprojektes NIKA sind regelmäßig
Veranstaltungen und Ausstellungen.
Niddastraße 57, 60329 Frankfurt am Main

Grüne Lunge am Günthersburgpark, Bedrohte
Gartenanlage mit politischen & alternativen
Projekten. Schlinkenweg 60389 Frankfurt a. M.

Pupille e.V. – Kino in der Uni
jeweils um 20:15 Uhr, Eintritt 3€,
Campus Bockenheim, www.pupille.org

Campusradio DauerWelle – radiodauerwelle.de

Centro – Soziales Zentrum, Alt-Rödelheim 6

